

DA

n. 466

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

- VISTO** l'articolo 66 dello Statuto;
- VISTO** l'articolo 20 del CCNL, che prevede l'istituzione del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, ed, in particolare, il comma 2, lett. d) che individua tra i compiti del citato Comitato la formulazione di proposte per la definizione dei Codici di Condotta da adottarsi sentite le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL;
- VISTO** il proprio decreto n. 1786 del 17.10.2005 con il quale è stato istituito il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing;
- VISTA** la nota del 31.01.2007 con la quale il Presidente del suddetto Comitato ha trasmesso, per i consequenziali provvedimenti, il Codice di Condotta dell'Università approvato dal Comitato Paritetico del Mobbing nel corso della riunione del 19.01.2007;
- VISTA** la nota dell'8.02.2007 prot. 9824 con la quale è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali l'informativa ex art. 20, comma 3, del CCNL al fine di acquisire, entro il termine in essa indicato, il parere sul suddetto Codice;
- CONSIDERATO** che alla predetta nota hanno fornito riscontro soltanto la CISAL e la CISL - rispettivamente con note acquisite al protocollo di Ateneo il 27.02.2007 prot. 14474 e l'8.03.2007 prot. 16873 - che hanno proposto le seguenti osservazioni: 1) la CISAL ha chiesto di inserire nel testo *“la possibilità di operare eventuali modifiche dovessero rappresentarsi ad un anno dall'attivazione”*; 2) La CISL ha chiesto che *“la relazione annuale da parte del Comitato sulle attività svolte venga inviata oltre che al Direttore Amministrativo anche al sindacato”*;
- RITENUTO** che la richiesta avanzata dalla CISAL sia già soddisfatta dalla circostanza che il testo dell'emanando Codice di Condotta può essere modificato a seconda delle necessità che nel tempo si dovessero manifestare;
- RITENUTO** altresì, di accogliere la richiesta della CISL relativa alla trasmissione a tutte le OO. SS. della relazione annuale che il Comitato trasmette al Direttore Amministrativo;

D E C R E T A

- è emanato l'allegato Codice di Condotta dell'Università che entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo.

Napoli, 29.03.2007

F.to IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Maria Luigia Liguori

**CODICE DI CONDOTTA
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI FEDERICO II DI NAPOLI:
PREVENZIONE DEL MOBBING**

Dichiarazione da parte dell'Università

L'Università degli Studi Federico II di Napoli, secondo quanto disposto dall'art. 20 del CCNL del 27/1/2005, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori.

Si redige il presente Codice di Condotta, al fine di stimolare una nuova coscienza dei problemi connessi al clima relazionale nei luoghi di lavoro e favorire la comunicazione tra l'Amministrazione ed i lavoratori e le lavoratrici. La riforma sanitaria ha ridefinito il concetto di salute, definendolo non più come assenza di malattia, ma come uno stato di benessere psico-fisico evidenziando quindi l'importanza delle condizioni indispensabili al raggiungimento di tale obiettivo. Indispensabile quindi vigilare sulla qualità della vita negli ambienti di lavoro, che consentano ad ogni persona una sufficiente realizzazione delle proprie potenzialità, attraverso un corretto equilibrio di rapporti e di ruoli e una condivisione delle finalità specifiche dell'Amministrazione in cui opera.

Nel prendere atto dell'importanza assunta dalla problematica del mobbing, specie a livello europeo, in accordo con le raccomandazioni espresse dall'Istituto di Dublino, Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, l'Università Federico II intende migliorare i propri servizi riconoscendo l'importanza del clima lavorativo, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi.

L'adozione del presente Codice s'inserisce all'interno degli indirizzi legislativi finalizzati a garantire la salute psico-fisica e a quelli che richiamano l'adozione di nuove misure e strumenti in grado di garantire i fondamentali diritti civili tramite la rimozione degli ostacoli e dei pregiudizi. Conseguentemente è importante prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e dell'iniziativa personale e della massima espressione delle capacità individuali, sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro che su quello delle singole relazioni interpersonali, per evitare l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di mobbing.

-ART.1-

Definizione di Mobbing

1. Ai fini del presente codice per *mobbing* s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, caratterizzati dalla violenza o persecuzione psicologica, attuati da una o più persone nell'ambiente di lavoro, pubblico o privato, nei confronti di altri lavoratori, sopraordinati o sottordinati, e che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.

2. Gli atti e i comportamenti che assumono le caratteristiche della violenza e persecuzioni psicologiche possono consistere in:

1) danni all'immagine della persona (ovvero: immagine di sé):

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avvilitare, anche in forma velata ed indiretta;

- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) diffusione di notizie riservate;
- h) insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona che possono anche indurla ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate.

2) danni alla professionalità della persona:

- a) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- b) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- c) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- d) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- e) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- f) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- g) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione;
- h) trasferimenti immotivati;
- i) minacce di licenziamento;
- j) dimissioni forzate;
- k) discriminazioni retributive.

3) tentativi di emarginazione ed isolamento:

quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione.

-ART. 2-

Dovere di collaborazione

1. Tutti i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. Coloro i quali assistono a fenomeni di mobbing hanno il dovere morale di intervenire in difesa della vittima ed i responsabili delle strutture in cui operano hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti diffondono e garantiscono il rispetto del Codice di condotta. I responsabili sostengono la persona che si ritenga vittima di mobbing, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.
2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

- ART. 3 -

Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Allo scopo di conseguire i fini di cui all'art. 20 del vigente CCNL il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing (di seguito Comitato), in particolare :
 - a) raccoglie i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo (vale a dire in merito alla distribuzione nelle aree elencate all'art.1) del fenomeno del mobbing in virtù di quanto riferito dalla Commissione ai sensi del successivo articolo 5, comma 6;

- b) individua le possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e propone iniziative di informazione e formazione promosse dall'Università allo scopo di migliorare l'ambiente lavorativo con misure lungimiranti, sistematiche e preventive del fenomeno del mobbing;
- d) relaziona ogni anno sulla propria attività al Direttore Amministrativo.

- ART. 4 -
Sportello di Ascolto

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque ritenga di essere oggetto di mobbing può rivolgersi, secondo la procedura del consenso informato, allo Sportello di ascolto istituito con decreto del Direttore Amministrativo.
2. Presso lo Sportello di Ascolto di cui al comma 1 del presente articolo operano le persone - nominate con decreto del Direttore Amministrativo - dedicate a rispondere al telefono ed a redigere un'agenda di appuntamenti per l'attività di counseling effettuata dalla Commissione di esperti presieduta e coordinata dal Consigliere di Fiducia.

- ART. 5 -
Commissione di esperti

1. Con decreto del Direttore Amministrativo è nominata una Commissione di esperti composta da un massimo di tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. Assume tale ultima funzione il Consigliere di Fiducia, di cui al successivo articolo 6, che provvede, altresì, a proporre all'Amministrazione i nominativi dei membri della Commissione di cui al presente articolo tra i soggetti interni all'Università in possesso di professionalità ed esperienza tali da consentire la verifica dell'effettiva esistenza del disagio del presunto molestato.
2. In particolare, la Commissione fornisce:
 - a) ascolto qualificato finalizzato a valutare le difficoltà di interazione del presunto disagiato con l'ambiente lavorativo;
 - b) proposte di percorsi risolutivi al presunto disagiato.
3. Per l'espletamento del compito di cui al comma 2, lett. b), del presente articolo, la Commissione può:
 - a) invitare a colloquio il soggetto indicato dal molestato quale autore della molestia;
 - b) organizzare incontri tra il molestato ed il presunto autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due, partecipando alla mediazione stessa.
4. Al fine di espletare i propri compiti, la Commissione acquisisce il consenso espresso del presunto molestato che può in qualsiasi momento della procedura rinunciare a qualsiasi iniziativa.
5. L'intervento della Commissione di esperti dovrà concludersi nel termine di 60 giorni, salvo i casi di particolare complessità.
6. Al termine dei lavori, la Commissione riferisce all'Amministrazione per l'adozione di eventuali opportuni provvedimenti; e al Comitato per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3.
7. L'Amministrazione dà notizia al Comitato delle eventuali determinazioni assunte ai sensi del comma precedente.

-ART. 6 -
Consigliere di fiducia

Con Decreto del Direttore Amministrativo è nominato il Consigliere di Fiducia con il compito:

- a) di supportare l'Amministrazione negli adempimenti da adottare in relazione alla risoluzione degli specifici casi;

- b) di provvedere alla supervisione dell'attività di counseling della Commissione di esperti di cui all'articolo 5;
- c) di supervisionare le persone nominate con Decreto del Direttore Amministrativo dedicate alle attività di cui all'art. 4, comma 2.;
- d) di presiedere la Commissione di esperti di cui al precedente articolo 5;
- e) di proporre all'Amministrazione i nominativi dei membri della Commissione di esperti di cui all'articolo 5.

-ART. 7-

Tutela dei Dati Personali

1. Nel corso della procedura sopra descritta è assicurata l'assoluta riservatezza ai soggetti coinvolti ai sensi del Regolamento di attuazione del Codice di protezione dei dati personali utilizzati dall'Università e del Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari in attuazione del D. Lgs. 196/2003.

-ART. 8-

Formazione ed informazione

1. L'Amministrazione si impegna a:

- a) comunicare ai dipendenti il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica dello Sportello di Ascolto;
- b) garantire la massima diffusione del presente codice attraverso la consegna di copie a tutti gli uffici e strutture decentrate, richiedendone espressamente l'affissione all'albo e la pubblicazione sul sito dell'Università;
- c) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione di Dirigenti e Direttori di Struttura che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione del mobbing.