



REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI NEI CONFRONTI DEL FENOMENO DEL MOBBING

Titolo I: Principi e definizioni

Articolo 1. I Principi

L'Università degli Studi di Trento:

1. riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
2. considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane;
3. si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di mobbing il presente Codice, in coerenza con il CCNL del comparto Università che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona";
4. si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

Articolo 2. Definizione

1. Per "mobbing" si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.
2. Varie sono le forme di persecuzione che possono costituire indice di comportamento mobbizzante, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:
 - calunniare o diffamare una persona, oppure la sua famiglia;
 - negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
 - sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
 - isolare in modo esplicito il lavoratore oppure boicottarlo;
 - esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;
 - effettuare uno spostamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
 - non favorire il reinserimento dopo assenza per congedi.

Titolo II: Il Comitato Paritetico

Articolo 3. Compiti e procedure

1. L'Università degli Studi di Trento, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconosce la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche mediante la costituzione di un apposito Comitato paritetico (di seguito denominato Comitato), come previsto dall'art. 20 del CCNL Università 2002/2005 e successive modifiche.



2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
 - b) individuazione delle 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) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
 - d) formulazione di proposte per la definizione di specifici codici di condotta e possibili soluzioni al fenomeno.

Le proposte formulate dal Comitato, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Università, sono presentate all'Amministrazione per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano la definizione di codici di condotta specifici concernenti il fenomeno del mobbing.

3. L'Ateneo pubblicizza i risultati del lavoro svolto dal Comitato, attraverso il portale di Ateneo, circolari e simili.

Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale (a cura della DRUO), che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Articolo 4. Composizione

1. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di comparto vigente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione/Corpo Docente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche il/la rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato/a da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Articolo 5. Funzionamento

1. La prima riunione del Comitato è convocata dal Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (DRUO). In tale seduta il Comitato procede all'elezione di un Presidente.

2. Il Presidente del Comitato viene alternativamente designato, con cadenza annuale, tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed analogamente il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Al Presidente spetta il coordinamento dei lavori e la rappresentanza del Comitato.

3. Il Comitato stabilisce un calendario con riunioni di norma a cadenza trimestrale.

4. Il Comitato è convocato dal Presidente. La convocazione contiene l'ordine del giorno ed è effettuata per iscritto o attraverso posta elettronica. Di ogni riunione viene redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi. I verbali sono pubblici.

5. Il comitato può essere convocato in via straordinaria dal Presidente o su richiesta di almeno la metà dei componenti.

6. Su proposta del Presidente, il Comitato nomina un/a Segretario/a, che cura tutte le pratiche inerenti l'attività di gestione del Comitato.

7. Le riunioni sono valide se sono presenti almeno la metà più uno dei componenti del Comitato. Le delibere sono assunte con la maggioranza dei presenti.

8. Le deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Dirigente DRUO, che ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo.

9. Il Comitato resta in carica per la durata di un triennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.

10. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.



Articolo 6. Risorse ed accesso agli atti

1. La Direzione Risorse Umane e Organizzazione dà al Comitato il supporto organizzativo necessario alla sua attività; in particolare detiene gli atti del Comitato e fornisce le risorse strumentali per la stesura degli atti.

2. Il Comitato ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti amministrativi necessari all'espletamento delle proprie attività.

Titolo III: Il Consigliere di Fiducia

Articolo 7. Nomina e compiti

1. È istituita la figura del Consigliere/a di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, denominato/a d'ora in poi Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Ateneo a sostenere ogni persona che si avvalga dell'intervento del Consigliere o che sporga denuncia di mobbing, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

2. Il Consigliere viene nominato dal Rettore in accordo con il Pro Rettore per le Pari Opportunità, sentiti il Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali. Il Consigliere dovrà essere persona esterna all'Università, di comprovata esperienza umana e competenza professionale adatta a svolgere il compito previsto.

3. Il Consigliere è delegato dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto del mobbing per contribuire alla soluzione del caso. L'amministrazione si impegna a fornire al Consigliere adeguati mezzi e risorse, oltre al libero accesso agli atti e alle informazioni, per adempiere alle proprie funzioni.

4. Il Consigliere dura in carica 3 anni, dopodiché viene riattivato il procedimento di cui al punto 2. del presente articolo.

5. Il Consigliere relaziona ogni anno sulla propria attività e invia il documento al Comitato Pari Opportunità; suggerisce l'adozione di azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità.

6. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

7. Il Consigliere di Fiducia gestisce lo Sportello di Ascolto al quale chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico, potrà rivolgersi per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento sul piano informale, da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali.

Articolo 8. La procedura

1. Il Consigliere di fiducia svolge i seguenti compiti:

- a) segnala il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;
- b) suggerisce i provvedimenti più idonei ad affrontare la situazione, che verrà risolta secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo, partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
- c) in caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerisce all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni amministrative e/o giudiziarie del caso;
- d) assiste, qualora richiesto, la vittima di molestie in tutte le fasi della vicenda.



Titolo III: Norme finali

Articolo 9. Le ritorsioni

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di rilievo sul piano disciplinare.

Articolo 10. Validità

Il presente Regolamento sarà emanato con Decreto Rettorale ed entrerà in vigore dalla data dello stesso.