

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL MOBBING
(emanato con decreto rettorale 14 novembre 2006, n. 1802)**

Articolo 1 - Dichiarazioni di principio

1 L'Università Iuav di Venezia, richiamandosi anche alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5-0283/2001, alla Direttiva 2002/73 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, e ritenendo che:

- il *mobbing*, al di là dello scopo specifico, sia sempre e comunque un abuso perpetrato nei confronti di una persona che ne subisce danni innanzitutto psicologici, ma anche fisici ed economici;
- le conseguenze delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche non solo incidano sulla sfera personale, professionale e privata della vittima, ma investano altresì tutta la realtà sociale lavorativa, determinando la generazione di diseconomie interne ed esterne al luogo di lavoro;
- il *mobbing* prima che individuale sia un problema organizzativo che può coinvolgere chiunque, e che le cause del fenomeno vadano ricercate, quindi, in tutti quei fattori organizzativo-strutturali che possono determinare condizioni di malessere organizzativo;
- il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative siano fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche perché ciò ha diretta ricaduta sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti

si impegna

- a promuovere condizioni di benessere organizzativo, ovvero un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, e in cui ci sia adeguata armonia tra capacità, esigenze e aspettative individuali e opportunità ambientali;
- a garantire il pieno diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, qualsiasi persona nell'ambito dell'Università stessa;
- a porre particolare cura all'analisi e all'eliminazione di tutte quelle carenze organizzative, di informazione interna e di direzione che possano, in qualsiasi modo, favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di *mobbing*. A tal fine l'Università Iuav di Venezia si pone l'obiettivo di:
 - fornirsi di adeguate dotazioni organiche;
 - eliminare le cause che creano attività ripetitive e monotone ed eccessivi carichi di lavoro;
 - definire chiaramente le strutture a tutti i livelli organizzativi e i ruoli e le attività di tutti i lavoratori;
 - favorire la trasparenza e la partecipazione alle decisioni politiche;
 - regolare i meccanismi competitivi tra i lavoratori in applicazione della normativa vigente;
 - garantire sicuri e confortevoli ambienti di lavoro;
 - instaurare un clima organizzativo stabile e mantenere correttezza e trasparenza nelle relazioni sindacali;
- a inibire chi pone in essere accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di *mobbing* il presente Codice, ritenendo ciò coerente con il CCNL del Comparto Università 2002-2005, che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona" (art. 45, comma 3, lettere i) e j); comma 4, lettere e) e f); comma 5, lettera e);

Articolo 2 - Definizione di *mobbing*

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 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 persona sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto di lavoro.

2 Il *mobbing* non è un atto istantaneo, ma un processo caratterizzato da fasi successive che si sviluppano a partire da una condizione basilare di conflitto diffuso. Le fasi convenzionalmente individuate, che permettono un riconoscimento precoce del fenomeno, sono:

I Fase - Il conflitto mirato: è la prima fase del *mobbing* in cui si individua una vittima e verso di lei si dirige la conflittualità generale;

II Fase - L'inizio del *mobbing*: gli attacchi del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psico-somatico sulla vittima, ma le suscitano, tuttavia, un senso di disagio e fastidio;

III Fase - Primi sintomi psico-somatici: la vittima comincia a manifestare dei problemi di salute;

IV Fase - Errori e abusi dell'amministrazione del personale: il caso del *mobbing* diventa pubblico e può essere favorito da errori di valutazione da parte dell'ufficio del personale;

V Fase - Serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima: in questa fase il *mobbizzato* entra in una situazione di vera disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi;

VI Fase - Esclusione dal mondo del lavoro: implica l'esito ultimo del *mobbing*, ossia l'emarginazione dal normale processo lavorativo o, addirittura, l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti più traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber.

3 Il *mobbing* è un fenomeno estremamente subdolo e pericoloso che concretamente si esprime attraverso forme, praticamente infinite, di attacco alla dignità della persona. Con l'intento di dare una rappresentazione schematica di questo fenomeno complesso, sulla base della letteratura esistente attualmente maggiormente condivisa, vengono indicati di seguito, **a livello puramente indicativo e non esaustivo**, le condizioni e alcuni comportamenti che possono caratterizzare una situazione di *mobbing*:

a) Ambiente lavorativo: il *mobbing* deve svolgersi sul posto di lavoro

b) Frequenza: le azioni ostili devono, di regola, accadere, alcune volte al mese

c) Durata: il conflitto deve essere in corso mediamente da circa sei mesi

d) Le azioni subite, generalmente, sono attribuibili alle seguenti categorie:

- attacchi ai contatti umani (es. limitazioni alle possibilità di espressione, continue interruzioni nel discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti ostili, ecc);

- attacchi alle relazioni sociali (es. trasferimento della vittima a luogo di lavoro isolato, comportamenti di evitamento, divieto ai colleghi di parlare e di intrattenere rapporti con questa persona ecc.);

- attacchi alla qualità della situazione professionale (es. revoca di ogni mansione da svolgere, assegnazione di lavori senza senso, nocivi o al di sotto della qualifica della vittima, cambiamenti continui degli incarichi ecc.);

- attacchi alla reputazione (es. calunnie, pettegolezzi, ridicolizzazione dei difetti o delle caratteristiche della vittima, turpiloquio o valutazione sbagliata o umiliante delle sue prestazioni ecc.);

- attacchi fisici violenti o minacce di violenza, anche a sfondo sessuale.

e) Dislivello tra gli antagonisti: al di là dei rapporti gerarchici la vittima è in una condizione di costante inferiorità;

f) Andamento a fasi successive: il *mobbing* è un processo che si sviluppa attraverso fasi successive di aggravamento. Lo stadio in cui si può parlare di effettivo inizio di *mobbing* è quello in cui, anche se non sono ancora presenti sintomi o malattie di tipo psicosomatico, la vittima vive una condizione in cui gli attacchi le causano un senso di disagio e di fastidio. Essa percepisce un chiaro inasprimento nei rapporti con i colleghi ed è portata ad interrogarsi su tale mutamento.

g) Intento persecutorio: è sempre distruttivo e tende all'emarginazione sul posto di lavoro di una persona ritenuta "scomoda" inducendola, a limite, alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.

Articolo 3 - Ambito di applicazione e dovere di collaborazione

1 Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice tutti i lavoratori e tutte le persone che entrano in contatto a qualsiasi titolo con l'Università luav di Venezia e con il suo personale, in base alla definizione data dal Decreto legislativo 626/94 al termine lavoratore.

2 Organi di governo dell'Università luav di Venezia, dirigenti e responsabili di struttura sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice, sono responsabili dell'applicazione dello stesso e hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona e di sostenere il lavoratore che vi voglia reagire.

3 Tutti i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, in conformità all'art. 43, comma 3, lettera f) del CCNL del Comparto Università 2002-2005.

Articolo 4 - Istituti contro il mobbing

1 E' istituita la figura del Consulente di fiducia.

2 A tale figura, che avrà a disposizione uno spazio adeguato all'esercizio della sua funzione (Sportello d'ascolto), potranno rivolgersi, nella garanzia della massima riservatezza, tutti coloro che vivano in una condizione di disagio psicologico o di conflitto sul lavoro, che si ritengano vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona o che anche vogliano semplicemente avere informazioni sui relativi temi.

3 A supporto dell'azione di questo Istituto, e d'intesa con il Comitato paritetico contro il *mobbing*, l'Amministrazione fornirà ogni informazione utile affinché tutti siano in grado di usufruire del servizio svolto dal Consulente di fiducia.

4 Sarà anche compito dell'Amministrazione promuovere, sempre d'intesa con i suddetti Istituti, nell'ambito di una strategia di prevenzione del fenomeno e di sviluppo di una cultura di solidarietà e coesione, degli efficaci momenti formativi per tutti i lavoratori dell'Ateneo.

5 E' prevista la possibilità per l'Università luav di Venezia di sottoscrivere con le strutture competenti presenti sul territorio una convenzione, affinché i suddetti Istituti e/o direttamente le persone interessate possano avvalersi delle consulenze specifiche di volta in volta necessarie ai casi in esame sotto il profilo legale, medico, psicologico e sociale.

Articolo 5 - Il Consulente di Fiducia

1 Il Consulente di fiducia è la figura cui la persona che sul lavoro si trovi in una situazione di disagio psicologico di carattere relazionale o ambientale o che ritenga di aver subito fenomeni di violenza morale e psichica potrà rivolgersi per avviare procedure informali di gestione e mediazione dei conflitti interpersonali o per denunciare i comportamenti molesti.

2 Il Consulente è nominato dal Rettore, su proposta delle rappresentanze sindacali (RSU/RLS), previo parere del Comitato paritetico contro il *mobbing*; dura in carica un anno e può essere riconfermato, se valutato positivamente il suo operato; la nomina può essere revocata nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni agli obblighi d'imparzialità, correttezza, riservatezza.

3 Il Consulente di fiducia viene individuato tra soggetti esterni all'Amministrazione con comprovate competenze umane e professionali idonee a fornire consulenza e assistenza a chi ritiene di essere vittima di *mobbing* o vive, sul lavoro, una situazione di conflittualità e disagio psicologico tale che potrebbe degenerare in una situazione di *mobbing*.

4 Il Consulente di fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza.

5 Il Consulente di fiducia non può intraprendere alcuna iniziativa che non sia stata preventivamente autorizzata dalla parte lesa, che in ogni momento può ritirare la segnalazione.

6 L'Università luav di Venezia fornisce al Consulente di fiducia adeguate risorse per adempiere alle sue funzioni.

7 Il Consulente di fiducia interagisce con il Comitato paritetico contro il *mobbing* nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università e può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato paritetico contro il *mobbing* e a quelle del Comitato per le pari opportunità.

8 Il Consulente di fiducia presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta agli Organi di governo dell'Università luav di Venezia, al Comitato paritetico Contro il *mobbing*, alle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e alle Organizzazioni sindacali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del *mobbing*, rispettando in ogni caso l'anonimato delle persone che si sono rivolte allo Sportello d'ascolto.

Articolo 6 - Comitato Paritetico Contro il Mobbing

1 Al fine di contrastare l'evenienza di comportamenti di *mobbing* e in conformità con l'art. 20 del CCNL del Comparto Università 2002-2005 viene istituito uno specifico comitato paritetico con 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 e/o la modifica di codici di condotta.

2 Le proposte formulate dal Comitato sono presentate all'Amministrazione per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di

sportelli d'ascolto, l'istituzione della figura del Consulente di fiducia, anche con funzioni diverse da quelle definite all'art. 5 del presente Codice, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Università 2002-2005.

3 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, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi: (a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali; (b) 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.

4 Il Comitato di cui al comma 1 è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL del Comparto Università 2002-2005 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

5 L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

6 Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

Articolo 7 - Procedure a tutela di chi ritiene di subire azioni di mobbing

1 Chiunque ritenga di essere vittima di *mobbing* può rivolgersi, in orario di servizio, al Consulente di fiducia.

2 Questi, raccolte tutte le informazioni, sempre previo consenso dell'interessato e secondo la procedura del consenso informato rispetto a coloro che sono richiesti di fornire le informazioni, concorderà con la persona interessata la procedura più idonea alla soluzione del singolo caso e la supporterà nelle varie fasi del percorso.

3 Procedura Informale

Il Consulente di fiducia dovrà provvedere a:

valutare la possibilità di un chiarimento sul piano relazionale tra la persona offesa e l'eventuale molestatore;

elaborare e proporre una procedura strutturata di soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra i diretti interessati;

elaborare adeguati strumenti cognitivi assieme alla vittima del disagio;

proporre all'Amministrazione, previo consenso della persona lesa, eventuali soluzioni pacifiche del caso.

4 Procedura Formale

Qualora la persona lesa non ritenga sufficienti e risolutivi i tentativi di soluzione informale potrà avvalersi della procedura formale.

- La procedura formale prende avvio mediante un'apposita segnalazione scritta da parte dell'interessato direttamente al Rettore e al Direttore Amministrativo;

- Nel caso che il presunto autore dell'azione lesiva sia il Rettore la denuncia va presentata al Ministro dell'Università e della Ricerca;

- Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il Direttore Amministrativo la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Rettore;

- Il procedimento disciplinare si svolge nelle forme e garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare;

- Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno un protocollo riservato;

- Il Consulente di fiducia, in ogni fase del procedimento, potrà prestare assistenza al soggetto leso;

- L'Amministrazione dovrà garantire l'assoluta tutela della persona offesa e prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione;

- Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- Il Consulente di fiducia, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le rappresentanze sindacali (RSU/RLS), può indicare all'Amministrazione idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di *mobbing* e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne tutti rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
- L'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, sentite le rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e le Organizzazioni Sindacali, potrà adottare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno. In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza del Consulente di fiducia, delle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e/o delle Organizzazioni sindacali ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento avvenga presso posti di lavoro consoni alle rispettive professionalità e che non comportino ulteriore disagio;
- Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, il Consulente di fiducia e il Comitato paritetico contro il *mobbing* operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

Articolo 8 - Ritorsioni

1 La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di *mobbing* è considerata condotta scorretta e illecito disciplinare, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti previsti dal vigente CCNL del Comparto Università e, pertanto, soggetta alle sanzioni disciplinari e ai criteri generali in materia previsti dal CCNL del Comparto Università stesso.

Articolo 9 - Riservatezza

1 Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2 Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.

3 La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Articolo 10 - Attività di sensibilizzazione

1 I programmi di formazione del personale e dei dirigenti dell'Università luav di Venezia dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione del fenomeno del *mobbing* e alle procedure da seguire qualora tale fenomeno accada.

2 L'Amministrazione, avvalendosi del Consulente di fiducia, del Comitato paritetico contro il *mobbing* e del Comitato per le pari opportunità, dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come *mobbing*; particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti e dei responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di *mobbing*.

3 Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con il Comitato paritetico contro il *mobbing*, con le rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del presente Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing* anche attraverso assemblee interne per approfondimenti tematici; verrà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato al personale dipendente sul comportamento da adottare in caso di *mobbing*.

Articolo 11 - Attività di prevenzione

1 Al fine di sviluppare una strategia integrata di tipo preventivo e di difesa contro il *mobbing*, l'Amministrazione, facendo riferimento al Decreto legislativo 626/94, ricomprende fra i rischi che il Datore di lavoro è tenuto a valutare e a prevenire, il disagio psicologico e il *mobbing*, quali particolari situazioni di rischio specifico per la salute dei lavoratori legate al contesto lavorativo, affiancandole ai rischi classicamente intesi derivanti da macchine, impianti, agenti fisici, chimici e biologici.

2 Il Datore di lavoro, in collaborazione con il Consulente di fiducia, con il Comitato paritetico contro il *mobbing* e con il Servizio prevenzione e protezione, predispone a tale riguardo apposita indagine valutativa, anche avvalendosi delle consulenze specialistiche fornite dalle Strutture competenti presenti sul territorio di cui all'art. 4, comma 5 del presente Codice,

indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del Documento di valutazione dei rischi dell'Università luav di Venezia.

3 Il Datore di lavoro ha l'obbligo di informare e formare i lavoratori e i loro Rappresentanti per la sicurezza circa i rischi relativi al *mobbing* e circa le corrispondenti misure di prevenzione e protezione consentendo ciò di integrare efficacemente l'attività di sensibilizzazione promossa dal Comitato paritetico contro il *mobbing*.

4 Spetta al Medico Competente la rilevazione di situazioni patologiche, di stress o di disagio del lavoratore, compreso il *mobbing*.

Articolo 12 - Norma finale

1 Sarà cura del Comitato paritetico contro il *mobbing*, in collaborazione con il Servizio prevenzione e protezione, promuovere un'azione di monitoraggio, al fine di valutare l'efficacia del presente Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro il *mobbing* e procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso, in raccordo con le rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e con le Organizzazioni sindacali.

2 A tale scopo il Comitato paritetico contro il *mobbing*, d'intesa con il Consulente di fiducia, predisporrà annualmente un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice, che verrà trasmessa agli Organi di governo dell'Università luav di Venezia, alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU/RLS), alle Organizzazioni sindacali e al Servizio prevenzione e protezione.

3 Detta relazione, assieme alla relazione sull'attività del Consulente di fiducia (di cui all'art. 5, comma 8 del presente Codice) e alla relazione sull'attività del Comitato paritetico contro il *mobbing* (di cui all'art. 6, comma 4 del presente Codice), sarà utile strumento per la redazione del Documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo precedente, e oggetto di discussione nella prevista riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi.

4 L'Amministrazione si impegna ad avviare il procedimento di nomina del Consulente di fiducia e l'istituzione dello Sportello d'ascolto entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente Codice, a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.