

La Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro, con sede a Dublino, ha condotto un'indagine, pubblicata nel 2000, che ha messo in evidenza che i lavoratori europei colpiti da *mobbing* sono circa l'8% dei lavoratori della UE, cioè dodici milioni.

Questa somma è data dalla media tra situazioni molto diversificate che vanno dal 4,2% dell'Italia, pari a circa 800.000 lavoratori, al 16,3% del Regno Unito. L'Italia è seguita nella graduatoria da paesi quali la Spagna, il Belgio, la Grecia.

Sulla base di questi dati e della [Risoluzione Parlamento Europeo del 20 settembre 2001](#), in alcuni Paesi europei (es. Francia, Belgio, Svezia) sono state prese iniziative legislative e/o contrattuali atte ad arginare il fenomeno.

In Italia, in mancanza di una legislazione specifica, si è ravvisata in alcuni settori, come ad esempio il Pubblico Impiego e nella Scuola, la necessità di inserire nei contratti quadro la problematica delle violenze psicologiche sul posto di lavoro.

L'art. 20 del CCNL – CU, quadriennio normativo 2002-2005, ha previsto l'istituzione di un apposito Comitato avente la funzione di studio ed analisi del fenomeno del *mobbing*, e di promozione di una politica gestionale che attraverso la diffusione di pratiche tendenti al benessere organizzativo prevenga, di fatto, la nascita e la diffusione del fenomeno stesso.

Il Comitato, quindi, non ha solo il compito di verificare situazioni di disagio, lesive della dignità del lavoratore, ma soprattutto di promuovere all'interno dell'Ente politiche attive di prevenzione del fenomeno. In tale organismo è garantita la natura paritetica, grazie alla designazione dei membri effettivi: sia di parte datoriale che di nomina sindacale, oltre ai membri supplenti.

I compiti del Comitato sono essenzialmente:

- individuare le possibili cause del fenomeno, verificando le condizioni di lavoro o i fattori organizzativi e gestionali che possono causare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale.
- formulare proposte ed azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, al fine di tutelare i dipendenti interessati.
- raccogliere dati riguardanti l'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing*, in relazione alle proprie competenze.
- formulare delle proposte per la definizione dei codici di condotta, in accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL
- proporre, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possano essere finalizzati, ad affermare una cultura organizzativa
- agire al fine di favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici
- incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale

E' stato istituito anche presso questo Ateneo il Comitato Paritetico sul fenomeno del *Mobbing*, di cui alla determinazione dirigenziale datata 24/10/2005 prot. n. 17971 repertorio 1148/05 titolo II/14, attualmente composto da:

- Massimo De Felice, rappresentante della Segreteria FLC CGIL di Venezia

- Laura Folin Morte, rappresentante di Università IUAV di Venezia
- Francesca Mazzi, rappresentante della Segreteria CISL
- Marisa Scarso, rappresentante di Università IUAV di Venezia

Inoltre, con Decreto Rettorale 14 novembre 2006, n. 1802 è stato emanato il "[codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing](#)".

Figura del Consulente di Fiducia

Per Consulente s'intende *“persona di particolare competenza specifica, alla quale si ricorre per intervenire in situazioni di conflitto che necessitano di interventi specifici ed approfonditi, e fornire consigli, e chiarimenti per la risoluzione di problemi legati alla vita professionale”*.

L'attività del consulente di fiducia prevede essenzialmente: l'ascolto, la neutralità, l'empatia, la gestione delle emozioni proprie ed altrui, la gestione dei conflitti, la diagnosi differenziale, il coordinamento con altre figure, la resistenza allo stress.

Questo Ateneo istituisce, quale figura di riferimento il Consulente di fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali.

Il consulente è nominato dal rettore, su proposta delle organizzazioni sindacali, sentito il parere del Comitato Paritetico.

E' un esperto individuato tra soggetti esterni all'Amministrazione, con esperienza nella trattazione dei casi di mobbing. Nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza fornendo, su richiesta, indicazioni a coloro che si sentono vittime di comportamenti molesti e che intendono avviare procedure informali o formali, qualora il comportamento denunciato si configuri come reato, sempre però nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.

Suggerisce, inoltre, azioni opportune, specifiche o generali, atte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà dei lavoratori e delle lavoratrici. Partecipa alle iniziative di informazione promosse dall'Ateneo.

Il Consulente di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Il Rettore, acquisita la proposta formulata dalla rappresentanza sindacale e dai lavoratori per la sicurezza, nonché il parere del Comitato Paritetico, ha provveduto alla nomina del dott. Mirco FONTANA, psicologo del lavoro e delle organizzazioni, a “consulente di fiducia” dell'Ateneo, mediante decreto rettorale prot. n. 3970 del 16/03/2007 repertorio 267/2007.

L'incarico è stato conferito per la durata di un anno, a decorrere dalla data d'emanazione del provvedimento formale succitato e, previa valutazione positiva dell'attività svolta dallo stesso, potrà essere rinnovato.

E' stato istituito, altresì, lo [SPORTELLLO ASCOLTO](#), che intende individuare strategie congiunte al fine di rispondere ai bisogni specifici dei lavoratori, accogliendo coloro che

vivono una situazione di conflitto e che si ritengono vittime di violenza psicologica sul luogo di lavoro.

E' gestito dal Consulente di Fiducia, che fornirà risposte esaurienti ai dubbi dei lavoratori, consigliandoli, ascoltandoli ed orientandoli verso iniziative appropriate per contrastare il fenomeno.

Per poter usufruire del servizio, si consiglia d'inviare una mail al seguente indirizzo: **consulentedifiducia@iuav.it** o di telefonare al n. _____

Ciò consentirà di contattare direttamente l'esperto per un colloquio individuale, nella sede fisica che si riterrà più opportuna.

Lo SPORTELLO D'ASCOLTO e' un servizio assolutamente confidenziale e riservato, e' protetto pertanto dal segreto professionale.

L'attività dello sportello sarà modulata tenendo conto delle esigenze dei dipendenti e la partecipazione agli incontri sarà prevista in orario di servizio.