

10) RELAZIONE SUI RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL MOBBING 2023

- O M I S S I S -

- Il Senato Accademico,
- CONSIDERATO che la parola *mobbing* esprime una forma di pressione psicologica sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori, attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima, tanto da indurla, spesso, a rassegnare dimissioni volontarie o tanto da provocarne un motivato licenziamento;
- TENUTO CONTO che in seguito a questi attacchi, la vittima progressivamente precipita verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico;
- ATTESO che in Italia manca una legge appositamente dedicata a tale fenomeno, ma diversi sono gli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento e che sono specificati nella relazione oggetto della presente delibera e che la definizione è stata fornita, in assenza di una apposita normativa, dalla giurisprudenza;
- TENUTO CONTO che la comunità universitaria, su iniziativa della Consigliera di fiducia dell'Ateneo, previa acquisizione del parere del CUG, è così stata invitata a rispondere apertamente e sinceramente a un questionario sul mobbing;
- CONSIDERATO che, all'esito dell'indagine, l'immagine complessiva dell'Università degli Studi di Foggia risulta essere positiva e rassicurante e che fenomeni come il mobbing e le molestie non sono assenti, nella percezione dei lavoratori, ma il loro livello è contenuto, così come il senso di malessere che ne deriva;
- TENUTO CONTO che la comunità accademica non risulta sufficientemente informata circa le tutele che l'ordinamento prevede per le vittime di mobbing, in particolare con riferimento al ruolo delle diverse figure professionali a ciò preposte e che la comunità accademica chiede pertanto di essere informata e dà una serie suggerimenti preziosi nell'ultima domanda dedicata ai suggerimenti le cui risposte sono riportate sinteticamente nella relazione allegata;
- VISTO che la somministrazione del questionario in parola si configura ad ogni effetto quale strumento coerente e applicativo degli aspetti da considerare indicati con i codici B.1.1.6 (L'Ateneo promuove e pratica regolarmente forme di ascolto del personale docente e di ricerca, ne diffonde i risultati e li utilizza per la revisione critica del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo e per il miglioramento dei servizi al personale docente e di ricerca.) e B.1.2.6 (L'Ateneo promuove e attua regolarmente forme di ascolto del personale tecnico-amministrativo, ne diffonde i risultati e li utilizza per il riesame del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità e per il miglioramento dei servizi al personale tecnico-amministrativo.) dei punti di attenzione B.1.1 (Reclutamento, qualificazione e gestione del personale docente e di ricerca) e B.1.2 (Reclutamento, qualificazione e gestione del personale tecnico-amministrativo) dell'ambito di valutazione B (GESTIONE DELLE RISORSE), riportati nel modello di

- accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari approvato dall'ANVUR, con delibera del Consiglio Direttivo n.26 del 13 febbraio 2023, tra gli strumenti del nuovo sistema AVA3;
- SENTITO il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'università di Foggia;
- CONSIDERATO che il Rettore evidenzia l'opportunità di conferire carattere stabile (questionario sul mobbing) prevedendone una periodicità non inferiore al biennio e la redazione e relativa somministrazione a cura della consigliera di fiducia, cui sarà demandata altresì la elaborazione della conseguente relazione;
- TENUTO CONTO che il Rettore, inoltre, propone di affidare al CUG, d'intesa con la Consigliera di fiducia, l'analisi attenta delle risultanze e dei suggerimenti connessi all'esito della somministrazione del questionario per l'individuazione e la conseguente autonoma attivazione (anche solo in forma di proposta ai competenti organi) di interventi e azioni risolutive delle criticità emerse e conseguente monitoraggio periodico (Follow up),

DELIBERA

- di prendere atto della Relazione sui risultati del questionario sul fenomeno del mobbing, che si allega con il n. 8 al presente verbale;
- di tenere in considerazione i suggerimenti provenienti dalla comunità accademica e di affidare al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Foggia, d'intesa con la Consigliera di fiducia, l'analisi attenta delle risultanze e dei suggerimenti connessi all'esito della somministrazione del questionario per l'individuazione e la conseguente autonoma attivazione (anche solo in forma di proposta ai competenti organi) di interventi e azioni risolutive delle criticità emerse e conseguente monitoraggio periodico (Follow up);
- di conferire carattere stabile al questionario sul mobbing, in quanto strumento che declina concretamente e operativamente gli aspetti da considerare B.1.1.6 e B.1.2.6 dei punti di attenzione B.1.1 e B.1.2 dell'ambito di valutazione B del sistema AVA 3, prevedendone una periodicità non inferiore al biennio e la redazione e relativa somministrazione a cura della Consigliera di fiducia, cui sarà demandata altresì l'elaborazione della conseguente relazione.

Il presente dispositivo è approvato seduta stante ed è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 60, comma 3, del Regolamento Generale di Ateneo.

Delibera assegnata alle unità organizzative sottostanti per gli adempimenti di competenza:

- U.O.R.: *area gabinetto del direttore generale - servizio affari giuridici e pari opportunità.*
- C.C.: *presidente CUG;*
- *ufficio relazioni con il pubblico.*

IL SEGRETARIO
(dott.ssa Teresa Romei)

IL PRESIDENTE
(prof. Lorenzo Lo Muzio)