



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

IL RETTORE

- VISTI gli artt. 2, 3, 4, 32, e 35 della Costituzione della Repubblica Italiana;
- VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 e l'Accordo Quadro Europeo 26 aprile 2007;
- VISTO l'art. 2087 del codice civile, l'art. 26 d.lgs. n. 198/2006, l'art. 2, D.lggss. n. 215 e 216/2003 e il d.lgs. n. 81 del 2008;
- VISTO l'art. 51 del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009;
- VISTO il decreto n. 19886 registrato al n. 0262207 il 15/5/2009 con il quale è stato istituito il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing;
- CONSIDERATA l'opportunità di promuovere un ambiente lavorativo improntato al rispetto reciproco ed a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare l'ambiente di lavoro, la sicurezza dei lavoratori e le loro prestazioni;
- CONSIDERATA la proposta formulata nella seduta del 5/10/2010 dal "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing" di questa Università, per l'adozione di un codice di condotta per la prevenzione del mobbing, volto a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l'attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare fenomeni di mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;
- INFORMATE le OO.SS e le R.S.U.;
- VISTO il parere favorevole della Commissione per i contratti e le convenzioni nella seduta del 1/12/2010;
- VISTA la delibera con la quale il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14/12/2010 ha approvato il "Codice di Condotta per la prevenzione del Mobbing";
- VISTO il parere favorevole della Commissione per la didattica e atti istituzionali nella seduta del 3/2/2011;
- VISTA la delibera con la quale il Senato Accademico nella seduta del 15/2/2011 ha approvato il "Codice di Condotta per la prevenzione del Mobbing";
- VISTA la comunicazione presentata al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/2/2011;

D E C R E T A

è emanato il "Codice di Condotta per la prevenzione del Mobbing", il cui testo è allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.
Il "Codice di Condotta per la prevenzione del Mobbing" entra in vigore dalla data del presente Decreto.

Milano, 23/02/2011

IL RETTORE
Enrico Decleva

Registrato al n. 0272622 il 24 Febbraio 2011



CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DEL *MOBBING*

Capo I

Art. 1 Principi e Finalità

1. Richiamandosi ai principi di cui agli artt. 2, 3, 4, 32, e 35 Cost. e in conformità alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 028312001 e all'Accordo Quadro Europeo 26 aprile 2007, nonché nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 2087 cod. civ., dall'art. 26 d.lgs. n. 198/2006, dall'art. 2, d.lggss. n. 215 e 216/2003 e dal d.lgs. n. 81 del 2008, e in attuazione dell'art. 51 del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009, l'Università degli Studi di Milano riconosce il fondamentale diritto del lavoratore alla salute e alla dignità sul luogo di lavoro.
2. Con l'adozione del presente Codice, l'Università degli Studi di Milano si impegna a prevenire e sanzionare ogni forma di *mobbing* sul luogo di lavoro e a favorire un clima di rispetto e collaborazione a tutela del benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Al fine di garantire effettività al fondamentale diritto delle lavoratrici e lavoratori ad un ambiente di lavoro ispirato al pieno rispetto della dignità della persona, l'Università degli Studi di Milano riconosce e tutela il diritto della vittima di denunciare il comportamento mobbizzante, compresi gli eventuali atti di ritorsione posti in essere a seguito della denuncia, e di accedere ad apposite procedure volte alla cessazione della condotta vessatoria o molesta nel rispetto del suo diritto alla riservatezza.
4. L'Amministrazione si impegna a sanzionare disciplinarmente le condotte vietate dal presente Codice ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 2 Ambito di applicazione

Tutti i lavoratori che, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro, svolgono un'attività lavorativa subordinata o autonoma in favore dell'Università degli Studi di Milano sono tenuti all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice che devono intendersi come parte integrante della disciplina del rapporto di lavoro.

Capo II

Art. 3 Definizione di *mobbing*

1. Per *mobbing* si intende qualunque condotta vessatoria o molesta di natura indesiderata caratterizzata da una serie di atti, omissioni, atteggiamenti o comportamenti diversi, che si ripete nel tempo in modo sistematico ed abituale, posta in essere dal datore di lavoro, da superiori gerarchici o da dipendenti nei confronti di altri lavoratori ovvero da questi ultimi nei confronti del datore di lavoro o dei superiori gerarchici, avente lo scopo o l'effetto di ledere la salute, la professionalità e la dignità della persona.
2. A titolo puramente esemplificativo, ai sensi del comma precedente, rientrano nella fattispecie di *mobbing*:
 - il demansionamento o la completa inattività;
 - l'assegnazione di eccessivi carichi di lavoro;



- le frasi ingiuriose e le aggressioni verbali;
- le critiche continue e umilianti;
- l'isolamento dai colleghi;
- il collocamento in postazioni di lavoro inidonee;
- il trasferimento illegittimo; il distacco illegittimo;
- la minaccia dell'esercizio del potere disciplinare o l'esercizio illegittimo dello stesso;
- l'adibizione a turni e mansioni penose;
- l'abuso di controlli;
- il rifiuto arbitrario di lavoro straordinario;
- l'esclusione ingiustificata da benefici e incarichi;
- la sottrazione di strumenti di lavoro;
- il rifiuto immotivato delle ferie o la sistematica collocazione delle stesse in periodi non graditi;
- il rifiuto immotivato della concessione di permessi;
- il licenziamento ingiustificato.

3. Devono altresì intendersi come *mobbing*:

- a) le molestie, definite dall'art. 2, co. 3, dei dd.lggss. n. 215 e 216 del 2003, come quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, razza o origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- b) le molestie sessuali, e dall'art. 26, co. 2, del d.lgs. n. 198 del 2006, come quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 4

Dovere di astensione e obbligo di prevenzione

1. Tutti i soggetti di cui all'art. 2 del presente Codice, indipendentemente dall'inquadramento e dalle mansioni svolte, sono tenuti ad astenersi dal porre in essere le condotte di cui all'art. 3 e a collaborare al fine di assicurare un ambiente di lavoro ispirato al pieno rispetto della salute, dignità e professionalità dei lavoratori.
2. I responsabili della gestione del personale nell'ambito delle strutture dell'Università che per ragioni di servizio o altra causa assistono o vengono a conoscenza di comportamenti vessatori nei confronti di lavoratori adibiti ai medesimi uffici o strutture hanno l'obbligo di intervenire al fine di determinare l'immediata cessazione della condotta vietata. I medesimi soggetti sono altresì tenuti a sostenere la vittima della condotta vessatoria o molesta, fornendo ogni indicazione e chiarimento in merito alle procedure di cui al Capo IV.
3. Le violazioni degli obblighi di cui ai precedenti commi sono sanzionate disciplinarmente in conformità alle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Nei casi indicati dall'art. 7, co. 1, lett. c), assume rilevanza disciplinare il rifiuto dei soggetti a conoscenza dei fatti di fornire le informazioni richieste dal Consulente di cui all'art. 6.

Capo III

Art. 5

Comitato paritetico sul fenomeno *mobbing*



In attuazione di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009, l'Università degli Studi di Milano ha provveduto, con Decreto del Direttore Amministrativo n. 19886 del 15 maggio 2009, all'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno *mobbing*, di seguito denominato Comitato, cui spetta il compito di raccogliere i dati sulla diffusione quantitativa e qualitativa del fenomeno all'interno dei luoghi di lavoro, di individuarne le possibili cause, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e ai fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale, nonché di formulare proposte di azioni positive in merito alla prevenzione delle situazioni che possono favorire l'insorgere del *mobbing*, in conformità al regolamento emanato con Decreto Rettorale del 15 gennaio 2010, Reg. al n 0266256 del 21 gennaio 2010.

Art. 6

Consulente esperto sul fenomeno *mobbing*

1. Al fine di garantire piena ed efficace attuazione alle disposizioni del presente Codice, l'Università degli Studi di Milano istituisce la figura del Consulente esperto sul fenomeno *mobbing*, di seguito denominato Consulente.
2. Il Consulente deve essere in possesso dell'esperienza e delle capacità professionali necessarie allo svolgimento delle sue funzioni e, in particolare, essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - laurea in Psicologia disciplinata dall'ordinamento previgente ai DD.MM. 509/99 e 270/2004 o laurea specialistica nella classe 58/S (Psicologia) o laurea magistrale nella classe LM-51(Psicologia);
 - abilitazione all'esercizio della professione di psicologo;
 - essere in possesso del diploma che legittima l'esercizio dell'attività psicoterapeutica ai sensi dell'articolo 3 della legge 18/2/1989 n.56, rilasciato da un Istituto abilitato ad attivare corsi di specializzazione in psicoterapia, riconosciuto ai sensi del DM 11/12/1998, n. 509;
 - esperienza di almeno quattro anni nella consulenza e assistenza a persone con disagio lavorativo, possibilmente anche in ambito peritale;
 - precedenti collaborazioni presso servizi di assistenza e consulenza in materia di *mobbing*;
 - precedenti collaborazioni professionali con avvocati ed esperti di organizzazione del lavoro;
 - avere buone capacità relazionali, di ascolto e di risoluzione dei problemi.
3. Al fine di garantire l'indipendenza e l'autonomia nello svolgimento delle funzioni di competenza, l'incarico di Consulente non può essere conferito a soggetti che abbiano in essere rapporti di lavoro subordinato o autonomo con l'Università degli Studi di Milano, fatta eccezione per il rinnovo dell'incarico di Consulente e per i rapporti di collaborazione scientifica, e che svolgano cariche politiche o di rappresentanza sindacale.
4. Il Comitato provvederà ad attivare la procedura per il conferimento dell'incarico secondo le disposizioni previste dal vigente regolamento interno in materia di affidamento a terzi estranei all'Università di incarichi di carattere intellettuale.
5. Il Consulente dura in carica due anni e può essere rinominato per altre due volte. L'incarico può essere revocato dal Rettore su indicazione del Comitato in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio delle relative funzioni.
6. In caso di dimissioni del Consulente, il Comitato provvede ad avviare la procedura per il conferimento di un nuovo incarico secondo le modalità di cui al comma 4.



7. L'Amministrazione si impegna a garantire al Consulente l'autonomia, le risorse e gli strumenti necessari allo svolgimento delle proprie funzioni e ad assicurare l'accesso agli atti e alle informazioni relative alle vicende sottoposte alla sua attenzione nei limiti della normativa vigente.

8. Il Consulente partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Comitato. In tale sede relaziona al Comitato sull'andamento della propria attività e può proporre indagini conoscitive, ricerche e ogni azione utile alla prevenzione del *mobbing* nei luoghi di lavoro.

9. Qualora il Consulente intenda avvalersi della consulenza o collaborazione di personale interno od esterno all'Università in possesso di specifiche e comprovate competenze professionali di cui non siano in possesso i Componenti dello Sportello di cui all'art. 8, sottoporrà una richiesta circostanziata al Comitato, il quale, previa valutazione, assumerà ogni opportuna iniziativa.

10. Il Consulente riferisce con cadenza mensile sull'attività svolta dallo Sportello al Presidente del Comitato ed è tenuto a fornire, ogni sei mesi e in ogni caso al termine del proprio mandato, una relazione sulla medesima attività, rispettando l'anonimato dei lavoratori.

11. L'incarico di Consulente è remunerato, su proposta del Comitato, secondo le modalità deliberate dagli organi accademici dell'Università degli Studi di Milano.

Art. 7

Le funzioni del Consulente esperto sul fenomeno *mobbing*

1. Al Consulente competono le seguenti funzioni:

- a) fornire, in collaborazione con gli altri componenti dello Sportello di cui al successivo art. 8, consulenza e assistenza ai lavoratori di cui all'art. 2 che siano vittime di condotte vessatorie o moleste;
- b) informare e consigliare detti lavoratori in merito alle procedure di cui al Capo IV;
- c) accertare i fatti attraverso le testimonianze di altri lavoratori, l'accesso ad atti e documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Amministrazione;
- d) proporre all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune al fine di garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
- e) interagire con il Comitato nel supportare l'Amministrazione nella definizione delle strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà dei dipendenti all'interno dell'Ateneo;
- f) supportare l'Amministrazione negli adempimenti da adottare in relazione alla risoluzione dei casi concreti sottoposti alla sua attenzione;
- g) informare il Rettore o il Direttore Amministrativo su tutte le questioni che possano avere una rilevanza disciplinare, in coerenza con le procedure di cui al Capo IV;
- h) riferire immediatamente all'Amministrazione di eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni;
- i) organizzare e coordinare l'attività dello Sportello di cui all'art. 8;
- j) partecipare alle riunioni del Comitato.

2. Nell'esercizio delle sue funzioni il Consulente agisce in piena autonomia con l'esclusiva finalità di salvaguardare la salute, la dignità e la professionalità della persona ed è tenuto a garantire l'assoluta riservatezza in merito ai fatti e alle notizie di cui è venuto a conoscenza in ragione dell'incarico conferito. La diffusione della relative informazioni, fatta eccezione per le comunicazioni richieste dal proprio incarico, configura una violazione dei doveri di cui



al d.lgs. n. 196/2003 e degli obblighi contrattualmente assunti e sarà perseguita ai sensi della normativa vigente.

Art. 8

Sportello Ascolto - Servizio di informazione e supporto per il *mobbing*

1. Lo Sportello Ascolto - Servizio di informazione e supporto per il *mobbing*, di seguito denominato lo Sportello, è l'organismo deputato allo svolgimento dell'attività di consulenza e assistenza dei lavoratori vittime di *mobbing*.
2. Lo Sportello è composto dal Consulente e da altri due componenti individuati a seguito della procedura per il conferimento dell'incarico secondo le disposizioni previste dal vigente regolamento interno in materia di affidamento a terzi estranei all'Università di incarichi di carattere intellettuale, attivata dal Comitato.
3. L'incarico di membro dello Sportello non può essere conferito a soggetti che abbiano in essere rapporti di lavoro subordinato o autonomo con l'Università degli Studi di Milano, fatta eccezione per il rinnovo dell'incarico e per i rapporti di collaborazione scientifica, e che svolgano cariche politiche o di rappresentanza sindacale.
4. L'incarico di membro dello Sportello ha durata biennale e può essere rinnovato per altre due volte. L'incarico può essere revocato dal Rettore su proposta del Comitato, sentito il Consulente.
5. I componenti dello Sportello devono essere in possesso dell'esperienza e delle capacità professionali necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni e, in particolare, essere in possesso di uno dei seguenti requisiti:
 - a) titolo di avvocato e specifica competenza in materia di *mobbing* e di diritto del lavoro;
 - b) titolo di Laurea conseguito secondo l'ordinamento previgente ai DD.MM 509/99 e 270/2004 o Laurea specialistica o Laurea magistrale e comprovata esperienza in materia di amministrazione e gestione delle risorse umane.
6. I componenti dello Sportello sono tenuti a:
 - a) fornire, nell'ambito delle proprie competenze, consulenza e assistenza ai lavoratori di cui all'art. 2 che siano vittime di condotte vessatorie o moleste;
 - b) redigere un'apposita relazione sui contenuti degli incontri svolti;
 - c) redigere al termine del proprio mandato una relazione sull'attività svolta;
 - d) informare il Consulente sull'attività svolta con cadenza settimanale o immediatamente nei casi di urgenza;
 - e) uniformarsi alle istruzioni e disposizioni impartite dal Consulente in merito alla organizzazione dell'attività dello Sportello;
 - f) proporre al Consulente le soluzioni ritenute più opportune al fine di garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
 - g) riferire immediatamente al Consulente e all'Amministrazione di eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni;
 - h) partecipare, previa richiesta del Comitato, alle relative riunioni.
7. Nel corso della propria attività i componenti dello Sportello sono tenuti a garantire l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione delle relative informazioni, fatta eccezione per le comunicazioni richieste dal proprio incarico, configura una violazione dei doveri di cui al d.lgs. n. 196/2003 e degli obblighi contrattualmente assunti e sarà perseguita ai sensi della normativa vigente.



8. Il Consulente è pienamente responsabile del funzionamento dello Sportello e della gestione delle attività svolte presso lo stesso ed esercita le funzioni di coordinamento degli altri componenti dello Sportello.

9. I componenti dello Sportello sono remunerati, su proposta del Comitato, secondo le modalità deliberate dagli organi accademici dell'Università degli Studi di Milano.

Capo IV

Art. 9 Procedure

1. Fatte salve le tutele previste in sede civile, penale e amministrativa, ogni lavoratore che ritenga di essere vittima delle condotte di *mobbing* cui all'art. 3 del presente Codice, può rivolgersi al Consulente o ai componenti dello Sportello che riferiscono al Consulente.

2. Il Consulente, assunte le necessarie informazioni e svolte le opportune indagini, assiste e indirizza il lavoratore adeguatamente informato verso la procedura ritenuta più idonea al fine di garantire l'immediata cessazione della condotta vietata.

3. Il Consulente non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso esplicito e informato della vittima.

4. L'attività di cui al comma 2 dovrà concludersi entro 60 giorni e, in ogni caso, nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta.

Art. 10 Procedura informale

1. I lavoratori indicati all'art. 2 che ritengano di essere vittima delle condotte vietate di cui all'art. 3 del presente Codice possono rivolgersi, anche durante l'orario di lavoro, al Consulente o ai componenti dello Sportello, i quali riferiscono al Consulente. Quest'ultimo valuterà preliminarmente sulla base della segnalazione ricevuta se vi siano o meno i presupposti per avviare una procedura di verifica e risoluzione del conflitto.

2. Nell'ipotesi di verifica negativa, ovvero quando la denuncia appaia manifestamente infondata, il Consulente potrà decidere l'archiviazione dandone comunicazione al denunciante.

3. Nell'ipotesi di valutazione positiva della rilevanza della segnalazione ricevuta, acquisito il consenso esplicito ed informato dello stesso lavoratore, il Consulente darà avvio alla procedura informale di risoluzione del conflitto e in particolare:

- a) concorda con il lavoratore le soluzioni più opportune al fine di garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
- b) può invitare a colloquio il soggetto indicato come autore della condotta vietata;
- c) può assumere ulteriori informazioni attraverso le testimonianze di altri soggetti a conoscenza dei fatti, con il consenso esplicito e informato degli stessi, o tramite l'accesso ad atti e documenti amministrativi;
- d) può accedere a luoghi, uffici o strutture dell'Amministrazione al fine di verificare la veridicità dei fatti e cercare la soluzione più opportuna alla immediata cessazione della condotta vietata;
- e) può organizzare incontri, alla propria presenza, tra il lavoratore e l'autore della condotta vietata al fine di tentare la conciliazione tra i due soggetti;
- f) propone all'Amministrazione le misure ritenute più idonee al fine di prevenire la reiterazione della condotta vietata e determinarne l'immediata cessazione, ivi compreso il trasferimento dell'autore della molestia ad altro ufficio o struttura;



- g) verifica se la soluzione adottata dall'Amministrazione abbia raggiunto i risultati voluti ed eventualmente propone ulteriori soluzioni ritenute più idonee a garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
 - h) può richiedere l'intervento delle/dei Consigliere/i di Parità regionali e provinciali nell'ambito delle funzioni a esse/i conferite dalla vigente normativa.
 - i) propone alla vittima, qualora non ritenga opportune altre soluzioni, la procedura formale di cui al successivo art. 11;
 - j) riferisce al Comitato sulle iniziative adottate;
 - k) riferisce immediatamente all'Amministrazione di eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni.
4. Il lavoratore vittima della condotta vietata ha diritto di revocare in qualunque momento il consenso prestato all'espletamento della procedura informale e il Consulente è tenuto a cessare immediatamente ogni iniziativa.
5. Al termine dell'accertamento, sulla base delle risultanze, il Consulente può:
- a) concludere che nel caso esaminato non sia stata posta in essere alcuna condotta riconducibile alla fattispecie del *mobbing* come definita dall'art. 3;
 - b) concludere la procedura informale attraverso la composizione del conflitto;
 - c) proporre al lavoratore l'avvio della procedura formale di cui all'art. 11.
6. L'Amministrazione è tenuta ad informare tempestivamente il Consulente sugli eventuali provvedimenti adottati. Il Consulente, qualora ritenga che il provvedimento adottato sia palesemente inadeguato a garantire l'immediata cessazione della condotta vietata, è tenuto ad informare tempestivamente il Comitato.

Art. 11

Procedura formale

1. Qualora il lavoratore vittima della condotta vietata non ritenga di avvalersi della procedura informale di cui al precedente articolo oppure in caso di inefficace espletamento della medesima, potrà sporgere denuncia formale scritta al Consulente che dovrà contenere, a pena di intransmissibilità della stessa, la descrizione circostanziata dei fatti, l'indicazione dell'autore della condotta vietata, i tempi e la durata della stessa.
2. Il Consulente provvede entro 3 giorni alla trasmissione della denuncia al Direttore Amministrativo e al Rettore secondo le rispettive competenze. Qualora il presunto autore della condotta vietata sia il Direttore Amministrativo, la denuncia deve essere trasmessa al Rettore. Qualora il presunto autore della condotta vietata sia il Rettore, la denuncia deve essere trasmessa al Ministro dell'Università e della Ricerca.
3. Il Rettore e il Direttore Amministrativo, avvalendosi eventualmente della consulenza e della collaborazione del Consulente, adottano i provvedimenti necessari all'accertamento dei fatti.
4. Qualora la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, avvalendosi eventualmente della consulenza del Consulente, potrà dichiarare l'archiviazione del caso. In caso di fondatezza, l'Amministrazione, avvalendosi eventualmente della consulenza del Consulente, valuterà i provvedimenti e le misure organizzative di volta in volta idonee alla cessazione immediata del comportamento di *mobbing*.
5. Gli atti relativi al procedimento, compresa la denuncia formale scritta, dovranno riportare il protocollo riservato.



6. Qualora a seguito degli accertamenti effettuati siano accertate condotte disciplinarmente rilevanti, il Rettore e il Direttore Amministrativo attivano, secondo le rispettive competenze, il procedimento disciplinare nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
7. Nel corso del procedimento disciplinare, la vittima della condotta vietata può richiedere di essere assistita dal Consulente, da un rappresentante sindacale o da un avvocato di sua fiducia cui conferisce mandato.
8. Su richiesta della stessa vittima, l'Amministrazione può disporre nei suoi confronti il temporaneo trasferimento ad altro ufficio o struttura, compatibile con la sua professionalità, sino al momento della definizione del procedimento disciplinare. L'Amministrazione è tenuta in ogni caso a tutelare la vittima da eventuali pericoli di ritorsione attraverso idonei provvedimenti anche in base alle proposte formulate dal Consulente.
9. Al termine del procedimento disciplinare, qualora nel corso dello stesso sia stata accertata la sussistenza delle condotte vietate, il Consulente resta a disposizione dell'Amministrazione per fornire un supporto al fine di prevenire eventuali ritorsioni nei confronti della vittima.
10. Gli eventuali atti di gestione del rapporto di lavoro compresi nella condotta vietata sono revocati dall'Amministrazione su esplicita richiesta della vittima.
11. Chiunque denunci consapevolmente la realizzazione di condotte vietate inesistenti, ne risponde disciplinarmente ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. È considerata circostanza aggravante l'aver agito allo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi comunque configurabili conformemente all'art. 46, co. 1, lett. a) e co. 2, lett. b) del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009.
12. Qualora al termine del procedimento disciplinare, i fatti riportati nella denuncia si rivelino infondati, l'Amministrazione è tenuta nell'ambito delle proprie competenze a riabilitare l'immagine e la dignità della persona ingiustamente accusata.

Art. 12

Denuncia alle autorità competenti

1. La vittima della condotta vietata, indipendentemente dall'avvio della procedura informale o formale, può ricorrere alle competenti autorità per azionare le proprie tutele in sede civile e penale.
2. L'Università degli Studi di Milano, previo consenso della persona offesa, esercita il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti penalmente rilevanti. Il Rettore ha il potere di esercitare i diritti di cui all'art. 74 c.p.p. e di conferire le procure speciali necessarie di cui agli artt. 100 e 122 c.p.p..

Capo V

Art. 13

Diffusione del Codice

1. L'Università degli Studi di Milano, in collaborazione con il Comitato paritetico sul fenomeno *mobbing*, si impegna:



- a) a garantire la massima diffusione del presente Codice tra i lavoratori di cui all'art. 2 mediante affissione in luogo accessibile a tutti nonché invio tramite messaggio di posta elettronica e pubblicazione sul sito web dell'Ateneo;
- b) a garantire la massima informazione dei lavoratori di cui all'art. 2 sull'attività svolta dal Consulente e dallo Sportello, sui relativi orari, luoghi di svolgimento, numeri di telefono e indirizzi di posta elettronica;
- c) a includere nei programmi di formazione del personale specifici interventi formativi in materia di tutela delle libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come *mobbing*;
- d) a promuovere tramite i propri dirigenti una costante azione di informazione e formazione dei lavoratori sul rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di *mobbing* e sui contenuti del presente Codice.

Capo VI

Disposizioni finali

Art. 14 Modifiche

Le modifiche del presente Codice, da sottoporre all'approvazione degli organi accademici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, sono proposte con la maggioranza assoluta dei componenti effettivi del Comitato e sono approvate con il voto favorevole di due terzi dei suoi componenti effettivi.

Art. 15 Entrata in vigore

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