

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL FUNZIONAMENTO E L'ATTIVITA' DEL COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING DELLA PROVINCIA DI SALERNO

Art. 1 – Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento e l'attività del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing della Provincia di Salerno, istituito con Decreto presidenziale n° 24 del 14 maggio 2008, ai sensi dell'art. 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto "Regioni – Autonomie locali del 22.1.2004.

Il presente Regolamento costituisce atto normativo a valenza organizzativa, complementare al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 2 – Definizione di mobbing

Il fenomeno del mobbing va inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. 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 e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atti ed i comportamenti rilevanti ai fini del presente regolamento si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie e si traducono in critiche, molestie – anche a carattere sessuale - minacce, maltrattamenti verbali esasperati e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali, ad esempio, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'Ente, le dimissioni forzate, la perdita di potere formale e informale e del grado di influenza sugli altri, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la sottostima sistematica dei risultati ottenuti, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute, gli attacchi alla reputazione.

Art. 3 – Composizione del Comitato e durata in carica

Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing è composto:

- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL 22.1.04;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso 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.

Il Comitato ha durata quadriennale e continua comunque a svolgere la sua attività fino alla costituzione del nuovo Comitato.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico.

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso; il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di presentazione.

La comunicazione delle dimissioni va inoltrata all'Ente perché provveda alla sostituzione del componente dimissionario entro 30 giorni; nel contempo, qualora sia componente titolare, il componente dimissionario è sostituito dal componente supplente.

Art. 4 – Compiti ed attività del Comitato

Il Comitato svolge attività di monitoraggio, di prevenzione, di proposta e di organizzazione di azioni di contrasto al fenomeno del mobbing.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, il Comitato:

- raccoglie i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno, mediante indagini conoscitive effettuate con distribuzione di questionari e ogni altro strumento idoneo;
- individua le possibili cause di mobbing, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro e/o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Nell'ambito dell'attività di prevenzione, il Comitato propone, in connessione ai piani generali per la formazione predisposti dall'Ente, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, finalizzati :

- ad affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale ;
- a prevenire le situazioni che possono favorire l'insorgere del mobbing.

Nell'ambito dell'attività di proposta e di organizzazione di azioni di contrasto del fenomeno del mobbing, il Comitato:

- propone la definizione di specifici codici di condotta finalizzati a contrastare, a risolvere ed a prevenire le situazioni di mobbing;
- formula proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- propone la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti;
- propone l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia.

Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Ente per i conseguenti adempimenti.

In relazione alla predisposizione del piano annuale della formazione, l'Ente è tenuto a consultare il Comitato per verificare programmi e progettualità specifiche.

Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale in Consiglio Provinciale sull'attività svolta, sui risultati delle iniziative assunte ed un programma di lavoro per l'anno successivo.

Il Comitato informa i lavoratori delle attività svolte, dei risultati ottenuti, delle azioni concrete realizzate e delle proposte formulate, assicurandone la massima divulgazione, attraverso l'utilizzo degli strumenti di informazione interni all'Amministrazione ovvero attraverso la realizzazione ed implementazione di un apposito portale informativo informatico specificatamente dedicato alle attività del Comitato.

Art. 5 – Presidenza e vicepresidenza del Comitato

Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale.

Sia l'incarico di Presidente che quello di vicepresidente hanno una durata biennale e, alla scadenza del biennio, gli stessi componenti possono essere riproposti nell'incarico.

Il Presidente e/o il vicepresidente decadono dall'incarico qualora si assentino senza giustificazione a tre sedute successive del Comitato.

Al Presidente spetta la rappresentanza interna ed esterna del Comitato, la convocazione, l'ordine del giorno e la presidenza delle riunioni oltre al coordinamento dei lavori.

Il Presidente promuove l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato.

In caso di assenza o impedimento del Presidente, le funzioni sono svolte dal Vicepresidente.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato ed alla Provincia.

Art. 6 – Convocazione del Comitato

Il Comitato si riunisce, di norma, almeno quattro volte all'anno nella sede che l'Ente assegnerà stabilmente al Comitato ovvero nella sede che sarà di volta in volta individuata per consentire lo svolgimento delle riunioni.

Il Comitato è convocato dal Presidente, su propria iniziativa ovvero ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti titolari.

La convocazione viene inviata ai soli componenti titolari per iscritto, via fax o e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data fissata per la riunione; per motivi di urgenza, la convocazione può essere effettuata almeno tre giorni prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno.

I componenti titolari impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla Segreteria del Comitato e comunque provvedere a darne immediata comunicazione al proprio supplente.

I componenti del Comitato dipendenti della Provincia partecipano in orario di servizio e senza preventiva autorizzazione del dirigente di riferimento a tutte le attività decise dal Comitato.

Qualora tale attività vengano effettuate in orario non coincidente con quello di servizio, il componente interessato ha titolo ad usufruire di riposo compensativo per il numero di ore appositamente attestate dal Presidente del Comitato.

Art. 7 – Riunioni del Comitato e deliberazioni

Le riunioni del Comitato sono valide se è presente almeno la metà più uno dei componenti di ciascuna parte rappresentata (ente e organizzazioni sindacali).

Le decisioni sono assunte su argomenti regolarmente presenti all'ordine del giorno, a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti.

Le integrazioni all'ordine del giorno possono essere inserite solo in caso di voto unanime dei componenti presenti.

Hanno diritto al voto i componenti titolari ed i componenti supplenti qualora presenti in sostituzione di componenti titolari.

Non ha diritto di voto il componente in rappresentanza del Comitato per le pari opportunità.

Le riunioni sono verbalizzate a cura del Segretario nominato dal Comitato.

I verbali del Comitato sono pubblici e consistono nella stesura di una sintesi degli interventi e delle decisioni assunte nonché nella trascrizione di tutte le eventuali dichiarazioni che tutti i partecipanti alla discussione chiedano di mettere a verbale.

I verbali vengono approvati al termine di ciascuna riunione e sottoscritti dal Presidente e dal Segretario.

Per la partecipazione alle riunioni da parte dei componenti del Comitato, non è previsto alcun compenso.

Art. 8 – Segreteria del Comitato

L'attività di segreteria è svolta da un componente del Comitato, appositamente designato.

Oltre ai compiti della verbalizzazione delle sedute, il Segretario assume la veste di referente per tutti i componenti in ordine agli aspetti organizzativi e documentali dei lavori del Comitato, provvede alla convocazione degli incontri ed a tutti gli adempimenti esecutivi decisi dal Comitato, connessi e consequenziali al suo funzionamento.

L'incarico di segretario è svolto per la durata di un biennio e, alla scadenza, lo stesso componente può essere riproposto nell'incarico.

Art. 9 – Modalità di lavoro del Comitato

Nello svolgimento della sua attività e per il raggiungimento delle sue finalità, il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro, avvalendosi eventualmente di esperti esterni.

Le commissioni, temporanee o permanenti ed i gruppi di lavoro, sono istituiti dal Comitato che ne definisce finalità, compiti ed obiettivi.

Per la costituzione di tali commissioni o gruppi di lavoro, laddove si preveda la presenza di esperti esterni, e per le esigenze del relativo funzionamento, il Comitato formula specifica proposta all'Ente per i conseguenziali adempimenti.

Art. 10 – Obbligo di riservatezza

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al DLgs 196/03 e smi.

Art. 11 – Operatività del Comitato e rapporto con l'Amministrazione

L'Amministrazione provinciale, al fine di rendere effettivo e concreto l'impegno assunto in sede di contrattazione (art. 8, c.7, CCNL) è tenuta a favorire l'operatività del Comitato ed a garantire tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento ed al raggiungimento dei relativi fini ed obiettivi, in ciò comprendendo sia l'utilizzo di specifiche risorse di propri fondi attraverso l'istituzione di un apposito capitolo di bilancio da destinare al funzionamento ed all'attività del Comitato, sia spazi adeguati e supporti logistici e tecnici per consentire la realizzazione delle attività, lo svolgimento degli adempimenti segretariali e per custodire, nel rispetto della normativa in materia di privacy, la documentazione che nel corso del suo funzionamento il Comitato andrà ad acquisire.

In ogni caso, i rapporti tra Comitato e Amministrazione Provinciale dovranno essere improntati ad una costante ed efficace collaborazione, in particolare valorizzando e pubblicizzando, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato.

In tale contesto, il Comitato potrà accedere ai documenti tenuti dall'Amministrazione e inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti; l'Amministrazione potrà richiedere l'intervento di rappresentanti del Comitato alle riunioni di Commissioni interne all'Ente e/o ai tavoli delle trattative qualora gli argomenti o le problematiche in esame abbiano inerenza alla tematica del mobbing.

Nello svolgimento della propria attività il Comitato può richiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze.

Art. 12 – Modifiche del Regolamento

Il Regolamento, una volta approvato e reso definitivo, potrà essere modificato e/o integrato solo con l'approvazione ad unanimità di tutti i propri componenti.

CCNL Comparto "Regioni - Autonomie locali" del 22.1.04

ccnl 22.1.04

Art. 8**Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. 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 e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, 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) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, 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;

PROVINCIA DI SALERNO - Prot. 201000079986 del 28/05/2010 Ent. Sett. STAFF PRESIDENZA, Ass. PERSONALE

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, 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. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.