

All. n. 1

**REGOLAMENTO PER
L'ISTITUZIONE E IL
FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO PARITETICO SUL
FENOMENO DEL MOBBING**

Art. 1 (Definizione e finalità)

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 e 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 dipendente sul luogo del lavoro, fino all'escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

La Direzione degli Istituti e la R.S.U., anche in riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, attuano adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare il fenomeno del mobbing mediante la costituzione di un apposito Comitato paritetico (di seguito denominato Comitato), come previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. del Personale del Comparto del 19 aprile 2004.

Art. 2 (Compiti e procedure)

Il Comitato svolge 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 iniziative in ordine alla prevenzione delle situazioni che possono favorire l'insorgere del mobbing;
- d. formulazione di proposte per la definizione di specifici codici di condotta e possibili soluzioni al fenomeno.

Le proposte formulate dal Comitato sono presentate alla Direzione degli Istituti per gli eventuali provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di uno sportello di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, la definizione di codici di condotta specifici concernenti il fenomeno del mobbing, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del personale del Comparto.

L'Istituto pubblicizza i risultati del lavoro svolto dal Comitato, attraverso il sito web, circolari e simili.

Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito del piano generale 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, dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale e dello spirito di appartenenza agli Istituti.

Art. 3 (Composizione)

Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L. vigenti del personale del Comparto e da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto.

Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche la rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, appositamente designata da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Art. 4 (Funzionamento)

- a) a prima seduta del Comitato è convocata dal Direttore Generale. In tale seduta il Comitato procede all'elezione di un Presidente.
- b) Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Istituto, il Vice Presidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Al Presidente spetta il coordinamento dei lavori e la rappresentanza del Comitato. In caso di assenza o impedimento, le relative funzioni sono assunte dal Vice Presidente.
- c) Il Comitato si dà un calendario con riunioni a cadenza almeno bimestrale.
- d) Il Comitato è convocato dal Presidente: la convocazione contiene l'ordine del giorno ed è effettuata per iscritto o attraverso posta elettronica. Di ogni riunione viene redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi. I verbali sono pubblici.

- e) Su proposta del Presidente, il Comitato nomina un/una segretario/segretaria, che cura tutte le pratiche inerenti l'attività di gestione del Comitato.
- f) Le riunioni sono valide se sono presenti almeno la metà più uno dei componenti del Comitato. Le decisioni sono assunte con la maggioranza dei presenti.
- g) Le decisioni del Comitato sono trasmesse al Direttore Generale che ne darà comunicazione alla dirigenza aziendale.
- h) Il Comitato resta in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.
- i) I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
- j) Le riunioni del Comitato si svolgono in orario di lavoro, fermo restando per ciascun/a componente la necessità della preventiva comunicazione al Responsabile del Servizio di rispettiva appartenenza. Ai componenti non è dovuta alcuna retribuzione aggiuntiva.

Art. 5 (Accesso agli atti)

Il Comitato ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti amministrativi necessari all'espletamento delle proprie attività.

Il Comitato, nell'ambito delle riunioni programmate, potrà proporre determinate iniziative che richiedono un impegno finanziario. L'Istituto si riserva la sua adesione, valutata la compatibilità dell'impegno finanziario con le risorse di bilancio.