

Divisione Attività Istituzionali e del Personale

Supporto alle attività della Divisione

Decreto Rettorale
Repertorio n. 242 -2009
Prot. n. 11314 del 20/05/2009
Tit. II cl. 13

IL RETTORE

CONSIDERATO quanto disposto dal CCNL 16/10/2008 relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006/09, e in particolare l'art. 51 "Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing";

CONSIDERATA l'importanza che l'Ateneo attribuisce all'attuazione dei principi, anche di rilevanza costituzionale, volti a contrastare il fenomeno del mobbing;

VISTO il Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo come da ultimo modificato con D.R. Rep. n. 188/2008 Prot. n. 9433 del 17/04/2008 e in particolare l'art. 2, lettera f), che disciplina, tra i compiti, la promozione di iniziative volte a rimuovere comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici/lavoratori ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali e al mobbing;

SENTITO il parere del Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo, che all'unanimità ha ritenuto opportuno che la composizione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, nel rispetto di quanto previsto all'art. 20 del CCNL del 27/01/05, venisse ulteriormente estesa anche a "un rappresentante sindacale del comparto identificato tra gli/le eletti/e di sigle sindacali non firmatarie (qualora nella RSU siano eletti/e rappresentanti di sigle non firmatarie), e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, designati dal Rettore" a vantaggio di una migliore rappresentazione della realtà dell'Ateneo;

VISTO il verbale della riunione del Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo del 15-02-2008 contenente l'approvazione del testo del "Regolamento per l'istituzione e il funzionamento del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing";

SENTITI i pareri delle OO.SS. e della RSU nella seduta di trattativa del 22.04.2008;

VISTA la delibera con la quale il Senato Accademico, nella seduta del 7 luglio 2008, ha approvato, per quanto di sua competenza il Regolamento in esame;

VISTA la delibera con la quale il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 luglio 2008, ha approvato, per quanto di sua competenza il Regolamento in esame;

CONSIDERATI gli impegni facenti capo all'Amministrazione ai sensi degli artt. 2 e 5 del Regolamento, quali la costituzione e il funzionamento degli sportelli di ascolto, la predisposizione degli strumenti idonei al funzionamento del Comitato medesimo, la presentazione al Consiglio di Amministrazione delle iniziative del Comitato che prevedano impegni finanziari;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 7 del Regolamento in esame il Comitato dovrà adottare un proprio Regolamento di funzionamento entro 60 giorni dalla costituzione;

VISTO lo Statuto di autonomia dell'Ateneo

DECRETA

E' emanato il regolamento per l'istituzione e il funzionamento del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Divisione Attività Istituzionali e del Personale

Supporto alle attività della Divisione

1. E' disposta la pubblicazione del testo del Regolamento sul sito web di Ateneo.

IL RETTORE
(Prof. Paolo GARBARINO)
F.to Paolo Garbarino

Divisione Attività Istituzionali e del Personale

Supporto alle attività della Divisione

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

Preambolo

L'Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro", in attuazione dei principi fondamentali della Costituzione italiana, considerata la Risoluzione A5-0283/2001 del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconosce la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare il fenomeno del mobbing mediante la costituzione di un apposito Comitato paritetico (di seguito denominato Comitato), previsto dall'art. 51 del CCNL del comparto Università 2006/09.

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Regolamento tutti i/le lavoratori/lavoratrici, e tutte le persone che operano, a qualsiasi titolo, nell'Università degli Studi del Piemonte Orientale.

Art. 1 - Definizione

Per **mobbing** si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata 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 di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Art. 2 - Compiti e procedure del Comitato

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 azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dal Comitato sono presentate all'Amministrazione per i provvedimenti connessi, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti.

Il Comitato è tenuto a presentare all'Amministrazione una relazione annuale sull'attività svolta. L'Ateneo pubblicizza i risultati del lavoro svolto dal Comitato, attraverso il sito web e altre forme di comunicazione, anche cartacee.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai sotto-riportati obiettivi:

Divisione Attività Istituzionali e del Personale

Supporto alle attività della Divisione

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- 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 e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.

Art. 3 - Composizione del Comitato

Il Comitato è costituito da: un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto vigente, un rappresentante delle RSU in carica, un rappresentante sindacale del comparto identificato tra gli/le eletti/e di sigle sindacali non firmatarie (qualora nella RSU siano eletti/e rappresentanti di sigle non firmatarie), e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, designati dal Rettore.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Del Comitato 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.

Art. 4 - Funzionamento del Comitato

La prima riunione del Comitato è convocata dal Rettore. In tale seduta, il Comitato elegge il Presidente.

Il Presidente del Comitato viene, con cadenza annuale, alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione; il Vice-presidente è, con cadenza annuale, alternativamente designato dai componenti di parte sindacale.

Il Comitato si riunisce secondo un calendario prestabilito, a cadenza trimestrale, e notificato all'Amministrazione, che provvede a darne massima diffusione e ad apprestare il necessario supporto logistico- organizzativo.

Il Comitato è convocato dal Presidente; la convocazione contiene l'ordine del giorno ed è effettuata mediante posta elettronica. Il Presidente, in situazioni di particolare necessità, può convocare una riunione straordinaria del Comitato. Il verbale di ogni riunione è pubblico e contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi.

Su proposta del Presidente, il Comitato nomina un segretario/a, che cura tutte le pratiche inerenti l'attività di gestione del Comitato.

Le riunioni sono valide se sono presenti almeno la metà più uno dei componenti; le delibere sono assunte a maggioranza dei presenti.

Le deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Rettore che ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo.

Il Comitato resta in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo; i componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Divisione Attività Istituzionali e del Personale

Supporto alle attività della Divisione

Art. 5 - Risorse ed accesso agli atti

Il Comitato ha accesso a tutte le informazioni ed ai documenti amministrativi necessari all'espletamento della propria attività.

Nell'ambito delle riunioni programmate, il Comitato può stabilire determinate iniziative che richiedono un impegno finanziario. L'Amministrazione, compatibilmente con le risorse in bilancio, sottopone tali iniziative al C.d.A.

Art. 6 - Riservatezza e tutela

I membri del Comitato sono tenuti al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione di singoli casi. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione della normativa in tema di "privacy".

La persona che ha subito mobbing ha diritto alla tutela della propria "privacy", secondo quanto previsto dalla Legge 675/1996 e dal Regolamento per l'attuazione delle norme in materia di dati personale, ivi incluso il diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione.

Art. 7 - Norma transitoria

Il Comitato si darà un Regolamento di funzionamento entro 60 giorni dalla sua nomina.

Art. 8 - Norma finale

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