



PROVINCIA DI TREVISO

**REGOLAMENTO DI
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA'
DEL COMITATO PARITETICO SUL
FENOMENO DEL MOBBIING**



PROVINCIA DI TREVISO

**REGOLAMENTO DI
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA'
DEL COMITATO PARITETICO SUL
FENOMENO DEL MOBING**

Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 244/37022 del 26.4.2005;
in vigore dal 25 maggio 2005.

INDICE

Art. 1 - Oggetto	pag.	1
Art. 2 - Funzioni del comitato	"	1
Art. 3 - Composizione	"	1
Art. 4 - Attività del comitato	"	1
Art. 5 - Procedimento decisionale	"	2
Art. 6 - Relazioni con l'amministrazione e con i lavoratori	"	2
Art. 7 - Profili organizzativi e di attività	"	2
Art. 8 - Comunicazione e informazione	"	3
Art. 9 - Entrata in vigore	"	3
Note	"	3

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina i profili organizzativi e di attività del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing istituito dall'Amministrazione Provinciale di Treviso secondo quanto previsto dall'art. 8 (1) del CCNL Regioni - Autonomie Locali del 24 gennaio 2004.
2. Il presente regolamento costituisce atto normativo a valenza organizzativa, complementare al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, attuativo di quanto previsto in materia di organizzazione dall'art. 4 (2) della legge n. 131/2003.

Art. 2

Funzioni del comitato

1. Il comitato realizza i propri compiti istituzionali con riferimento a quanto previsto dall'art. 8, commi 3, 4 e 5 (3) del CCNL Regioni - Autonomie Locali del 24 gennaio 2004.
2. In relazione alla predisposizione del piano annuale di formazione, l'amministrazione consulta il comitato per verificare programmi e progettualità specifiche.

Art. 3

Composizione

1. Il comitato è composto da 9 membri effettivi, dei quali quattro su indicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Regioni - Autonomie Locali del 24 gennaio 2004, quattro da dipendenti dell'amministrazione, secondo i criteri previsti dall'art. 8, comma 6 (4) del CCNL Regioni - Autonomie Locali del 24 gennaio 2004. Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente. Tra i membri effettivi si computa un componente indicato dal comitato pari opportunità.
- 1.2. Così come previsto dall'art. 8, comma 8 (5) del CCNL Regioni - Autonomie Locali del 24 gennaio 2004, detti membri restano in carica quattro anni, rinnovabili senza limiti di tempo, con prorogatio dei componenti in carica sino alla nomina dei nuovi.
2. Il comitato è istituito con atto della Giunta Provinciale, soggetto alle procedure informative previste dalla vigente contrattazione collettiva.

Art. 4

Attività del comitato

1. Il comitato, al fine di sviluppare in modo corretto e ottimale le proprie funzioni istituzionali, può svolgere attività complementari, tra le quali:
 - a) la realizzazione di indagini conoscitive, anche mediante la somministrazione di questionari ai lavoratori dell'amministrazione;

- b) l'organizzazione di convegni di ricerca e di studio, nonché la partecipazione, mediante propri componenti, a iniziative analoghe presso altre amministrazioni o soggetti privati;
- c) il conferimento di incarichi di consulenza per l'esame di problematiche specifiche, nel rispetto della normativa vigente in materia e in misura delle risorse economiche disponibili;
- d) l'attivazione e lo sviluppo di rapporti con comitati di altre amministrazioni pubbliche, finalizzati all'acquisizione e alla diffusione di "buone pratiche" in materia di prevenzione e contrasto al fenomeno del mobbing.

Art. 5

Procedimento decisionale

1. Il comitato si riunisce periodicamente, sulla base di convocazione formale del presidente o, per esso, del vicepresidente.
2. Il comitato può riunirsi in via anche straordinaria su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti.
3. Per la validità delle riunioni del comitato è richiesta la presenza di almeno cinque componenti. Qualora alla riunione prenda parte un numero inferiore di componenti, il comitato può operare solo a fini istruttori.
4. Il comitato assume decisioni inerenti allo svolgimento della propria attività, con riferimento alle funzioni istituzionali, sulla base di adeguata istruttoria.
5. Il comitato formalizza le proprie decisioni con deliberazioni approvate a maggioranza dei componenti presenti, fermo restando il quorum previsto dal succitato comma 3. A parità di voto, il voto del presidente assume valore doppio.
6. Le deliberazioni sono inviate ai competenti organi dell'amministrazione per lo sviluppo operativo o gestionale.

Art. 6

Relazioni con l'amministrazione e con i lavoratori

1. Il comitato sviluppa, nell'ambito delle proprie attività istituzionali e complementari, specifiche iniziative volte ad attivare sedi di confronto permanente sul tema della prevenzione e del contrasto al fenomeno del mobbing, sia con l'amministrazione, sia con i lavoratori della stessa.

Art. 7

Profili organizzativi e di attività

1. L'amministrazione assicura al comitato lo svolgimento delle sue attività istituzionali e complementari, e le risorse necessarie al suo funzionamento.

2. La gestione delle risorse del comitato è riportata al piano esecutivo di gestione nell'ambito degli obiettivi e del quadro contabile riferibile al settore competente alla gestione delle risorse umane.
3. Il comitato formalizza le proprie decisioni mediante verbale, il quale costituisce riferimento per i conseguenti atti di impulso o di gestione.
4. I verbali del comitato sono raccolti cronologicamente e riportati per registrazione ufficiale al protocollo generale dell'amministrazione.

Art. 8

Comunicazione e informazione

1. Il comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'amministrazione o effettuando specifiche iniziative, avvalendosi delle risorse attribuite.
2. Il comitato riferisce rapportando per iscritto sulla propria attività e sull'analisi delle situazioni di mobbing nell'amministrazione con cadenza almeno annuale.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio della Provincia di Treviso.

Note

- (1) 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 e 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 c. 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate e 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.

- (2) 4. Attuazione dell'articolo 114, secondo comma, e dell'articolo 117, sesto comma, della Costituzione in materia di potestà normativa degli enti locali.
1. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà normativa secondo i principi fissati dalla Costituzione. La potestà normativa consiste nella potestà statutaria e in quella regolamentare.
 2. Lo statuto, in armonia con la Costituzione e con i principi generali in materia di organizzazione pubblica, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge statale in attuazione dell'articolo 117, secondo comma, lettera p), della Costituzione, stabilisce i principi di organizzazione e funzionamento dell'ente, le forme di controllo, anche sostitutivo, nonché le garanzie delle minoranze e le forme di partecipazione popolare.
 3. L'organizzazione degli enti locali è disciplinata dai regolamenti nel rispetto delle norme statutarie.
 4. La disciplina dell'organizzazione, dello svolgimento e della gestione delle funzioni dei Comuni, delle Province e delle Città metropolitane è riservata alla potestà regolamentare dell'ente locale, nell'ambito della legislazione dello Stato o della Regione, che ne assicura i requisiti minimi di uniformità, secondo le rispettive competenze, conformemente a quanto previsto dagli articoli 114, 117, sesto comma, e 118 della Costituzione.
 5. Il potere normativo è esercitato anche dalle unioni di Comuni, dalle Comunità montane e isolane.
 6. Fino all'adozione dei regolamenti degli enti locali, si applicano le vigenti norme statali e regionali, fermo restando quanto previsto dal presente articolo.
- (3) 3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1 aprile 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 sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/a 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 dell'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;
 - 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.

- (4) 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 è designato tra i rappresentanti dell'ente e il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Fermo rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato delle pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi [...].
- (5) 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.