

COMUNE DI PORDENONE

**REGOLAMENTO
SULL'ISTITUZIONE,
L'ORGANIZZAZIONE E
L'ATTIVITA' DEL COMITATO
PARITETICO SUL FENOMENO DEL
MOBBING**

*Regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 421 del 18.12.2006.
Testo entrato in vigore in data 04.01.2007*

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina i profili organizzativi e di attività del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing istituito dal Comune di Pordenone secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCRL del Comparto Unico del Pubblico Impiego degli EE.LL del FVG del 7 dicembre 2006;
2. Il presente regolamento costituisce atto normativo a valenza organizzativa, complementare al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi .

Art. 2 - Funzioni – Attività principali del Comitato

1. Il Comitato realizza i propri compiti istituzionali con riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del richiamato CCRL del 7 dicembre 2006 e cioè:
 - 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.
2. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate al Comune 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/della consigliera di fiducia nonché la definizione del codice di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del CCRL.
3. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, il Comitato propone, nell'ambito del piano generale per la formazione predisposto dall'enti, 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.

In relazione alla predisposizione del piano annuale di formazione, l'amministrazione consulta il Comitato, per verificare programmi e progettualità specifiche.

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

Art. 3 - Attività complementari

1. Il Comitato, al fine di sviluppare in modo corretto e ottimale le proprie funzioni istituzionali, può svolgere attività complementari, tra le quali, le proposte circa:
 - a) la realizzazione di indagini conoscitive, anche mediante la somministrazione di questionari ai lavoratori dell'Amministrazione comunale;
 - b) l'organizzazione di convegni di ricerca e di studio, nonché la partecipazione, mediante propri componenti, a iniziative analoghe realizzate presso altre amministrazioni o da soggetti privati;
 - c) il conferimento di incarichi di consulenza per l'esame di problematiche specifiche, nel rispetto della normativa vigente in materia e 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. 4 - Composizione

1. Il Comitato è composto da un numero di componenti designato da ciascuna delle OO.SS. di Comparto firmatarie del CCRL presenti sul territorio e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, secondo i criteri previsti dall'art. 5, comma 6 del CCRL 26 novembre 2004. Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente, designati con le stesse modalità;
2. I componenti di parte pubblica nominano al proprio interno il Presidente;
3. I componenti di parte sindacale nominano al proprio interno il Vice Presidente;
4. Il Comitato è istituito con atto della Giunta comunale ed è comunque soggetto alle procedure informative previste dalla vigente contrattazione collettiva;
5. Il componente del Comitato individuato nel Comitato pari opportunità, nel rispetto della presente composizione paritetica del Comitato per il fenomeno del mobbing, sarà componente senza diritto di voto.

Art. 5 - Durata

Il Comitato resta in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione di uno nuovo. I Componenti possono essere rinnovati nell'incarico.

Art. 6 - Compenso

Per i lavori del Comitato non compete alcun compenso.

Art. 7 - Attribuzioni del Presidente il Comitato

1. Il presidente rappresenta il Comitato, lo presiede e ne è il referente ufficiale;
2. Il presidente convoca il Comitato, dirige e modera la discussione, pone le questioni, chiarisce il significato del voto e ne proclama il risultato e provvede al buon andamento dei lavori del Comitato;
3. In caso di impossibilità del Presidente lo stesso è sostituito dal Vice Presidente.

Art. 8 - Convocazione delle riunioni del Comitato

1. Il Comitato è convocato dal presidente, con un preavviso minimo di un giorno lavorativo;
2. La convocazione è effettuata tramite avviso scritto o utilizzando mezzi elettronici (e-mail o telefax), contenente i seguenti elementi:
 - a) il giorno, l'ora e il luogo della convocazione;
 - b) l'indicazione dell'ordine del giorno della seduta;
 - c) la sottoscrizione del presidente.

Art. 9 - Sedute del Comitato

1. Le sedute del Comitato non sono pubbliche nell'interesse dell'Amministrazione, dei lavoratori e per la tutela della riservatezza delle persone;
2. Il presidente apre la seduta appena sia presente il numero legale dei componenti, determinato nella metà più uno dei componenti di ciascuna parte (pubblica e sindacale).

Art. 10 - Votazioni

Ogni decisione del Comitato è valida quando ottiene la maggioranza assoluta dei votanti. Sono considerati votanti coloro che esprimono voto favorevole, contrario o di astensione.

Art. 11 - Relazioni con l'Amministrazione e con i lavoratori

Il Comitato sviluppa, nell'ambito delle sue 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. 12 - Profili organizzativi

L'Amministrazione assicura al Comitato, per lo sviluppo delle sue attività istituzionali e complementari, locali idonei, risorse strumentali.

L'Amministrazione valorizzerà e pubblicherà con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato.

Art. 13 - Profili di attività

1. Il Comitato formalizza le proprie decisioni mediante atti ufficiali con struttura deliberativa, i quali costituiscono riferimento per i conseguenti atti di impulso o di gestione;
2. Le decisioni del Comitato sono raccolte cronologicamente e riportate per registrazione ufficiale al Protocollo generale dell'Amministrazione.

Art. 14 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'Albo pretorio del Comune.

*a cura della Segreteria Generale
Marzia Vianello
data di aggiornamento: 18.06.2007*