



Prot. 0019308  
Trieste, 30/06/2008

Titolo I Classe 3  
Allegati 1

N. 826 /2008

## IL RETTORE

- VISTO** l'art. 6 dello Statuto dell'Università degli Studi di Trieste;
- CONSIDERATO** che il testo del nuovo Regolamento del "Comitato paritetico di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la prevenzione del fenomeno del mobbing" è stato sottoposto all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali con nota del Servizio Relazioni sindacali del 28.03.2008;
- PRESO ATTO** che le Organizzazioni Sindacali non hanno fatto pervenire alcun parere in merito, si ritiene acquisito il consenso;
- VISTA** la deliberazione del Consiglio di amministrazione del 29.05.2008, con cui è stato approvato il testo del Regolamento del "Comitato paritetico di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la prevenzione del fenomeno del mobbing";
- CONSIDERATA** la necessità di dare attuazione a quanto deliberato del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.05.2008;

## DECRETA

- Viene data esecuzione ed efficacia al Regolamento del "Comitato paritetico di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la prevenzione del fenomeno del mobbing", nel testo posto in allegato al presente decreto *sub* All. 1.
- Il Regolamento del "Comitato paritetico di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la prevenzione del fenomeno del mobbing" di cui all'art. 1, posto in allegato al presente decreto *sub* All. 1, entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione del presente decreto.

IL RETTORE



ALLEGATO 1

**REGOLAMENTO  
PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PARITETICO D'ATENEO  
SUL FENOMENO DEL MOBBING**

*Articolo 1 – Definizione e finalità*

1. Per mobbing s'intende una forma di violenza morale o psichica, attuata nell'ambito del contesto lavorativo, dal datore di lavoro, dai superiori gerarchici o da altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori. 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 e comunque suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. L'Università degli Studi di Trieste 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), come previsto dall'art. 20 del CCNL Università 2002/2005.

*Articolo 2 – Compiti e Procedure*

1. 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 di un codice di condotta e di possibili soluzioni al fenomeno.
2. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate all'Amministrazione per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, laddove non presenti, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione di un codice di condotta specifico concernente il fenomeno del mobbing, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Università 2002/2005.
3. L'Ateneo pubblica i risultati del lavoro svolto dal Comitato, attraverso il sito web, circolari e simili.
4. Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta, da inoltrarsi al Rettore e al Direttore Amministrativo dell'Ateneo.



5. 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 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 e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
6. Le attività informative e formative proposte dal Comitato saranno esaminate e – laddove approvate – attuate dagli organi e dalle strutture dell'Ateneo competenti in materia di formazione del personale.

### **Articolo 3 – Composizione**

1. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto vigente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
2. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un/una rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, appositamente designato/a da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

### **Articolo 4 – Funzionamento**

1. La prima riunione del Comitato è convocata dal Rettore. In tale seduta il Comitato procede all'elezione di un Presidente.
2. Il Presidente del Comitato viene, con cadenza biennale, alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Al Presidente spetta il coordinamento dei lavori e la rappresentanza del Comitato.
3. Il Comitato si dà un calendario con riunioni almeno a cadenza bimestrale. L'amministrazione fornisce il necessario supporto logistico – organizzativo.
4. 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 conservati presso l'ufficio competente dell'amministrazione.
5. Su proposta del Presidente, il Comitato nomina un/una segretario/segretaria, che cura tutte le pratiche inerenti l'attività di gestione del Comitato.
6. 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. In ogni caso devono essere presenti almeno due componenti di ogni parte. Agli incontri, sia pure in presenza dei componenti effettivi, possono prendere parte, senza diritto di voto, anche i membri supplenti.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Ufficio di Staff Affari Generali e Documentali

7. I componenti del Comitato sono tenuti al rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza.
8. Le deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Rettore che ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo, ove necessario
9. Il Comitato resta in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.
10. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

## ***Articolo 5 – Accesso agli atti e risorse***

1. Il Comitato ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti amministrativi necessari all'espletamento delle proprie attività.
2. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento; compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ateneo, assegna altresì al Comitato un budget da definirsi annualmente.

## ***Articolo 6 – Norma Finale***

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