



## **Istituzione del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e disciplina per il suo funzionamento**

### **Articolo 1 Definizione e finalità**

E' istituito il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing dell'Università di Pisa.

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 di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

L'Università di Pisa, anche con riferimento alla risoluzione 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 uno specifico Comitato paritetico (di seguito denominato Comitato), come previsto dall'art. 20 del CCNL Università 2002/2005.

### **Articolo 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 azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano 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 all'Amministrazione per i connessi provvedimenti, 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/consigliera di fiducia, nonché la definizione di codici di condotta specifici concernenti il fenomeno del mobbing, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Università 2002/2005.

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 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.

L'amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato stesso.

Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta, da trasmettere al Rettore.

### Articolo 3 Composizione

Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto vigente, da un componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi 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.

La composizione del Comitato è la seguente:

<b>Rappresentanti dell'amministrazione</b>		
	Componenti effettivi	Componenti supplenti
Prorettore Vicario	Lucia Tomasi Tongiorgi	Saulle Panizza
Direttore Amministrativo	Riccardo Grasso	Giuseppina Mannaioli
Dirigente Dipartimento Risorse Umane	Ascenzo Farenti	Vincenzo Tedesco
Responsabile Ufficio Legale	Sandra Bernardini	Maria Fortunato
Comitato Pari Opportunità	Carla Gristina	Alessandro Breccia
<b>Rappresentanti sindacali</b>		
	Componenti effettivi	Componenti supplenti
R.S.U.	Michele Paperini	Cristina Valleggi
Cgil/Flc	Francesco Giorgelli	Oria Sassoli
Cisl/Università	Rosanna Magrin	Ronald Albert Packham
Uil/Pa	Antonio Vigo	Nicla Candelli
Confasal/Snals Cisapuni	Università – Stefania Berardi	Fabrizio Tellini

## Articolo 4 Funzionamento

La prima riunione del Comitato è convocata dal Prorettore Vicario. In tale seduta il Comitato procede all'elezione di un Presidente.

Il Presidente del Comitato viene 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.

Il Vicepresidente esercita le funzioni eventualmente delegate dal Presidente e lo sostituisce nel corso della seduta.

E' costituito un Ufficio di Presidenza composto dal Presidente (o suo supplente) e dal Vicepresidente (o suo supplente). Il Comitato di Presidenza stabilisce le priorità degli argomenti e fissa l'ordine del giorno.

Il Comitato si dà un calendario delle riunioni e lo comunica al Dipartimento II Risorse Umane, che provvederà ad apprestare il necessario supporto logistico – organizzativo.

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.

Su proposta del Presidente, il Comitato nomina un/una segretario/segretaria, 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 del Comitato. Le delibere sono assunte con la maggioranza dei presenti.

Il Comitato può stabilire con proprio regolamento ulteriori norme di funzionamento interno.

Il Comitato resta in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.

I componenti designati dalla RSU decadono allo scadere del mandato della Rappresentanza Unitaria. La nuova RSU insediata provvederà ad individuare al suo interno i nuovi componenti e trasmetterà tempestivamente all'Amministrazione i nominativi dei soggetti designati.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

## Articolo 5 Risorse ed accesso agli atti

Il Dipartimento II Risorse Umane fornisce al Comitato il supporto organizzativo necessario alla sua attività; in particolare detiene gli atti del Comitato e le risorse strumentali per la stesura degli 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 stabilire determinate iniziative che richiedono un impegno finanziario. L'Amministrazione, valutata la compatibilità dell'impegno finanziario con le risorse di bilancio, le sottopone all'esame del C.d.A.

Il Rettore  
f.to Prof. Marco Pasquali

Il Direttore Amministrativo  
f.to Dott. Riccardo Grasso