

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBING

ART. 1 - Composizione

1. L'Ente-Parco Regionale Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli (di seguito denominato Ente Parco), in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 8 del CCNL del 22/01/2004, costituisce il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing (di seguito denominato Comitato), che è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto, firmatarie del suddetto CCNL, e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente Parco.
2. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo fra le attività dei due organismi.
3. Il presidente del Comitato viene designato fra i rappresentanti dell'Ente e il vicepresidente fra i componenti di parte sindacale.
4. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.
5. I componenti, che possono essere rinnovati nell'incarico, rimangono in carica per la durata di quattro anni e, comunque, fino alla nomina dei nuovi.

ART. 2 - Finalità

1. Il Comitato si prefigge di prevenire e combattere il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nei confronti di un lavoratore e caratterizzato da una serie di atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed 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 conformità alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, il Comitato avvia adeguate e opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni e di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore e per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ART. 3 - Compiti

1. Il Comitato ha 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 di situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato
 - d) Formulazione di proposte per la stesura di un codice di condotta
 - e) Proposta di interventi formativi e di aggiornamento del personale finalizzati ai seguenti obiettivi:

- 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 all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

ART. 4 - Funzionamento

1. Il Comitato si riunisce periodicamente, in relazione alle necessità e, comunque, almeno quattro volte all'anno.
2. Le riunioni sono convocate dal presidente o, in caso di sua assenza, impedimento o inadempienza, dal vicepresidente; la convocazione può essere richiesta anche da almeno la metà dei componenti il Comitato stesso.
3. Le riunioni sono valide se è presente la metà più uno dei componenti; si svolgono in orario lavorativo, così come l'attività relativa al suo funzionamento e in locali messi a disposizione dall'Ente Parco.
4. L'Ente Parco 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.
5. L'attività di programmazione e le decisioni devono essere prese a maggioranza dei presenti.
6. I supplenti possono intervenire alle riunioni, ma non hanno diritto di voto.
7. Solo in caso di assenza del titolare di riferimento, i supplenti hanno diritto di voto.
8. L'assenza del titolare per tre riunioni consecutive, escluse ferie e malattia, ne determina la decadenza.
9. Le parti hanno l'obbligo di nominare un altro rappresentante entro un mese dalla decadenza.
10. Il titolare, in caso di sua assenza, ha l'obbligo di avvertire il presidente o il vice presidente e il proprio supplente.

ART. 5 - Rapporti con l'Amministrazione

1. Il Comitato trasmette le proprie proposte e decisioni al Direttore dell'Ente Parco, per i conseguenti adempimenti e per la necessaria copertura finanziaria.
2. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato propone, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.
3. Ogni anno compila e trasmette al Direttore dell'Ente Parco una relazione sull'attività svolta.

ART. 6 - Riservatezza

1. Le informazioni e i dati di cui i componenti il Comitato vengono a conoscenza sono vincolati alla più assoluta riservatezza, in quanto integralmente tutelati dalle norme del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Testo Unico sulla protezione dei dati personali) e, comunque, dalla normativa vigente.