

Regolamento Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing:

Art. 1 - Finalità del Comitato

Il presente regolamento disciplina il funzionamento del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, istituito dall'Università degli studi di Catania in attuazione del CCNL-comparto Università 2002-2005.

Mediante il Comitato, l'Università si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori, tali da provocare disagio e malessere psicofisico nei lavoratori, ed a promuovere il benessere organizzativo, eliminando condizioni che possono favorire l'insorgere di conflitti e di disagio psicologico.

L'Università di Catania favorisce l'operatività del Comitato assicurando gli strumenti amministrativi ed organizzativi idonei al suo funzionamento.

Art. 2 - Composizione, durata, presidente e vice-presidente

Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing è costituito da un componente, designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che partecipa alle riunioni del Comitato, solo in caso di impedimento alla partecipazione del membro effettivo, che avrà cura di trasmettere al membro supplente la comunicazione dell'impedimento e la relativa convocazione. Sarà cura del Comitato, invece, comunicare ai membri supplenti le attività dello stesso ed effettuare l'invio di eventuale materiale informativo.

Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fanno parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, ed un membro della rappresentanza sindacale unitaria, al fine di garantire il raccordo fra le attività degli organismi.

Alla prima seduta utile, il Comitato procede all'elezione del presidente e del vice-presidente, con delibera assunta con la maggioranza assoluta dei suoi componenti effettivi.

Il presidente ed il vice-presidente vengono alternativamente designati fra i rappresentanti dell'Amministrazione e fra i componenti di parte sindacale.

Il Comitato, il presidente ed il vice-presidente rimangono in carica per la durata di un quadriennio.

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

Art. 3 - Attività

Il Comitato svolge attività di monitoraggio, di prevenzione, di proposta e di organizzazione di azioni in contrasto del fenomeno del mobbing.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio:

a) raccoglie i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno, mediante indagini conoscitive effettuate con distribuzione di questionari e ogni altro strumento idoneo;

b) individua le possibili cause di mobbing, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro e/o di fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Nell'ambito dell'attività di prevenzione:

a) attua, in connessione ai piani generali predisposti dall'ufficio formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, finalizzati ad affermare una cultura organizzativa che comporti una consapevolezza del fenomeno e delle sue conseguenze e a favorire la coesione e

la solidarietà fra i dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, finalizzate ad incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale e a prevenire delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing.

Nell'ambito delle attività di proposta e di organizzazione di azioni di contrasto del fenomeno del mobbing:

- a) propone la definizione di specifici codici di condotta finalizzati a contrastare, a risolvere e a prevenire le situazioni di mobbing;
- b) istituisce la figura del consigliere di fiducia e ne coordina l'attività;
- c) istituisce lo sportello di ascolto e ne coordina l'attività.

Il Comitato stila annualmente una relazione che viene trasmessa al rettore, al direttore amministrativo e al servizio prevenzione e protezione dai rischi.

Art. 4 - Funzionamento

Il Comitato, di norma, si riunisce con cadenza bimestrale, avvalendosi del supporto organizzativo messo a disposizione dalla direzione amministrativa dell'Ateneo.

Il Comitato è convocato dal presidente. La convocazione, per iscritto o attraverso posta elettronica, contiene l'ordine del giorno ed è effettuata, nel caso in cui la riunione non sia concordata nella seduta precedente, almeno una settimana prima della data stabilita. La convocazione viene trasmessa a tutti i componenti, salvo comunicazione da parte del membro effettivo al proprio supplente, nel caso di eventuali impedimenti, per la partecipazione alle riunioni.

Le riunioni sono valide se è presente almeno la metà più uno dei componenti del Comitato.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei presenti, fatta eccezione per quella relativa alla designazione del presidente e del vice-presidente.

Di ogni riunione viene redatto, a cura del segretario nominato dal Comitato stabilmente, un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi.

Il verbale viene trasmesso a tutti i componenti del Comitato (sia effettivi che supplenti).

Art. 5 - Diritto d'informazione

Il Comitato ha diritto di accesso a tutte le informazioni e ai documenti amministrativi, necessari all'espletamento delle proprie attività, nel rispetto delle norme vigenti a tutela della riservatezza.

Art. 6 - Pubblicità

Il Comitato valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo ed esterno, i risultati e le attività programmate del proprio lavoro, avvalendosi, all'uopo, di ogni mezzo messo a disposizione dall'Ateneo.

Art. 7 - Norme transitorie e finali

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nell'albo ufficiale d'Ateneo.

La modifica del presente regolamento verrà effettuata a maggioranza assoluta dei componenti

Codice di condotta

Art. 1 - Dichiarazione di principio

L'Università di Catania:

a. riconosce il diritto dei soggetti, che operano nell'Ateneo, di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un

ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali, improntate al reciproco rispetto;

b. considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro, fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001;

c. si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, avvalendosi dell'apposito Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, in coerenza con il CCNL del comparto Università 2002-2005, che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona";

d. si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.

Art. 2 - Definizione di mobbing

Il mobbing è costituito da un comportamento reiterato o da una somma di comportamenti indesiderati, attuati dal datore di lavoro o dai suoi dipendenti nei confronti di altri lavoratori o, viceversa, da dipendenti verso il datore di lavoro o verso superiori, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice, di un lavoratore o dello stesso datore di lavoro e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 3 - Dovere di collaborazione

1. Tutti i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, in conformità all'art. 43, comma 3, lettera f), del CCNL del Comparto Università 2002-2005.

2. Coloro i quali assistono a fenomeni di mobbing hanno il dovere morale di intervenire in difesa della vittima ed i responsabili delle strutture in cui operano hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti diffondono la conoscenza e garantiscono il rispetto del Codice di condotta. I responsabili sostengono la persona che si ritenga vittima di mobbing, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

3. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 4 - Consigliere di fiducia

1. Con decreto del rettore, su proposta del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, è nominato il consigliere di fiducia.

2. Il consigliere di fiducia dura in carica 2 anni e può essere confermato nell'incarico per una sola volta consecutiva. La sua nomina può essere revocata nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni agli obblighi d'imparzialità, di correttezza e di riservatezza.

3. Il consigliere di fiducia è il soggetto a cui la vittima del mobbing può rivolgersi per denunciare i comportamenti molesti e per avviare procedure informali di gestione e di mediazione dei conflitti interpersonali. Egli esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

4. Il consigliere di fiducia interagisce con il Comitato paritetico contro il mobbing nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università e ha facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato paritetico contro il mobbing e, su invito, a quelle del Comitato per le pari opportunità.

5. Il consigliere di fiducia presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing.

Art. 5 - Sportello di ascolto

1. Lo sportello di ascolto è la struttura in cui operano il consigliere di fiducia e i soggetti che lo coadiuvano.

2. Presso lo sportello di ascolto operano le persone, nominate con decreto del direttore amministrativo, dedicate a rispondere al telefono e/o alla posta elettronica e a redigere un'agenda di appuntamenti per l'attività di counseling, coordinata dal consigliere di fiducia.

Art. 6 - Procedura informale da attivare in caso di mobbing

1. Chiunque ritenga di essere vittima di mobbing può rivolgersi al consigliere di fiducia.

Questi raccoglie tutte le informazioni, previo consenso dell'interessato e comunicazione a tutte le parti coinvolte, e attiva una procedura informale di risoluzione del caso. A tal fine, egli provvede a valutare la possibilità di un chiarimento sul piano relazionale tra la persona, il presunto autore del mobbing ed, eventualmente, il dirigente responsabile dell'amministrazione in cui si è verificata la condotta lesiva.

Art. 7 - Procedura formale da attivare in caso di mobbing

1. In una seconda ed eventuale fase - qualora la persona lesa non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale - potrà essere avviata la procedura formale.

2. La procedura si apre con apposita segnalazione scritta della vittima del mobbing, al rettore e al direttore amministrativo.

Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il direttore amministrativo, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al rettore.

Nel caso che il presunto autore dell'azione lesiva sia il rettore, la denuncia va presentata al Ministro dell'Università e della Ricerca.

3. La denuncia apre un procedimento disciplinare che si svolge nelle forme previste dall'ordinamento vigente in materia di sanzioni e di responsabilità disciplinare.

Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno uno specifico protocollo riservato.

Il consigliere di fiducia, in ogni fase del procedimento, potrà prestare assistenza al soggetto leso.

L'Amministrazione dovrà garantire l'assoluta tutela della persona offesa e prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione.

Il consigliere di fiducia, tramite il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, può proporre all'Amministrazione idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute, di volta in volta, utili alla cessazione immediata dei comportamenti di mobbing e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità della persona.

L'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, sentite le rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e le organizzazioni sindacali, potrà adottare, su richiesta degli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno. In tali casi è data la possibilità agli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza del consigliere di fiducia, delle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e/o delle organizzazioni sindacali ed è comunque garantito a tutti gli interessati che il trasferimento avvenga presso posti di lavoro consoni alle rispettive professionalità e che non comportino ulteriore disagio.

4. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, il consigliere di fiducia e il Comitato paritetico operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

Art. 8 - Tutela della riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della propria dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

Art. 9 - Attività di prevenzione

1. Al fine di sviluppare una strategia di tipo preventivo e di difesa contro il mobbing, l'Amministrazione, facendo riferimento al decreto legislativo n. 626/94 e all'art. 2087 c.c., ricomprende, fra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a valutare e a prevenire, il disagio psicologico ed il mobbing, quali particolari situazioni di rischio specifico per la integrità psico-fisica dei dipendenti.

2. I dirigenti responsabili delle amministrazioni, in collaborazione con il consigliere di fiducia, con il Comitato paritetico contro il mobbing e con il servizio prevenzione e protezione, predispongono apposite indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del documento di valutazione dei rischi dell'Università di Catania.

3. I dirigenti responsabili delle amministrazioni hanno il dovere di informare e formare i dipendenti e i loro rappresentanti per la sicurezza circa i rischi relativi al mobbing e circa le corrispondenti misure di prevenzione e protezione, integrando, in tal modo, l'attività di sensibilizzazione promossa dal Comitato paritetico contro il mobbing.