



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI
Ufficio Personale Tecnico Amministrativo

IL RETTORE

VISTA la direttiva comunitaria n. A5-0238 del 21 settembre 2001 in materia di Mobbing sul posto di lavoro;

VISTE le direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta;

VISTO l'art. 51 del CCNL 2006-2009 inerente l'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi di Sassari, emanato con D.R. n. 60 del 1° febbraio 1995 e successive modificazioni;

CONSIDERATA la necessità per l'Ateneo di istituire il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, tutela della persona e promozione del benessere organizzativo;

SENTITE le OO.SS. e le R.S.U.;

SENTITO il Comitato per le Pari Opportunità;

VISTA la delibera del Senato Accademico del 15 luglio 2010;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2010;

DECRETA

L'emanazione del Regolamento per la istituzione ed il funzionamento del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, tutela della persona e promozione del benessere organizzativo, nel testo allegato al presente decreto.

IL RETTORE
Prof. Attilio Mastino



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI

Regolamento per la istituzione ed il funzionamento del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, tutela della persona e promozione del benessere organizzativo

Art. 1 Definizioni

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psicologica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dalla/dal datore di lavoro o da una/un superiore gerarchico (c.d. bossing) o dalle/i 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, con connotazioni aggressive, denigratorie, vessatorie o adottando modalità tese a ignorare consapevolmente la persona tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere lo stato di benessere, la salute e/o la professionalità e la dignità della/del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderla/o dallo stesso contesto di lavoro ovvero di costringerla/o all'autolicensing.

2. Per benessere organizzativo si intende sia lo stato soggettivo di coloro che lavorano in uno specifico contesto organizzativo sia l'insieme dei fattori che determinano o contribuiscono a determinare la loro qualità di vita; il benessere organizzativo corrisponde, quindi, alla capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle/dei proprie/i lavoratrici/lavoratori.

Art. 2 Finalità

1. L'Università degli Studi Sassari riconosce la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'insorgere di azioni lesive della libertà e dignità della persona nei luoghi di lavoro, sia nell'ambito dell'organizzazione che in quello delle singole relazioni interpersonali, nonché l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e molestie morali, mediante la costituzione di un apposito Comitato paritetico (di seguito denominato Comitato), come previsto dall'art. 51 del CCNL vigente e con riferimento anche alla direttiva comunitaria n. A5-0238 del 21 settembre 2001.

Art. 3 Compiti del Comitato

1. Il comitato deve predisporre le seguenti attività volte allo studio e al contenimento del fenomeno:

- a) *monitoraggio del fenomeno* mediante metodi quanti-qualitativi, al fine di individuare e analizzare i possibili fattori di rischio con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano contribuire all'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza psicologico-morale;
- b) *formulazione di proposte* per la definizione dei codici di condotta sentite le OO.SS. e l'individuazione di possibili soluzioni del fenomeno;
- c) *predisposizione di percorsi progettuali* e proposte di azioni positive per la prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing e per lo sviluppo di un clima organizzativo efficace rispetto alla promozione del benessere delle/dei dipendenti;
- d) *formulazione di proposte* per la costituzione e il funzionamento di uno sportello di ascolto, anche on-line, al fine di garantire l'assoluto anonimato della persona, nonché per l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia sentite le OO.SS.;

e) *predisposizione di idonei interventi formativi*, anche mediante metodologie che possano facilitare il coinvolgimento (fra le altre, lavori di gruppo, focus group, tavole rotonde e attività seminariali), con le finalità di: favorire una solidarietà consapevole fra le/i dipendenti, anche al fine di sostenere la motivazione e il commitment; condividere una corretta definizione del mobbing; sviluppare tecniche per la tutela e la promozione della persona (strategie emotive, cognitive e comportamentali di fronteggiamento delle situazioni stressanti, tecniche sulla negoziazione dei conflitti e sul miglioramento del clima organizzativo); gli interventi formativi includono la dirigenza che dovrà promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona e del suo benessere nel contesto lavorativo;

f) *stesura* di un rapporto annuale sulle azioni progettuali realizzate, l'attività di ricerca condotta e in generale gli obiettivi e i risultati raggiunti.

2. Il Comitato è tenuto al rispetto del segreto d'ufficio e della normativa sulla privacy di cui al Decreto Legislativo 196/2003.

Art. 4 Composizione

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

2. In primo incarico, la/il Presidente del Comitato viene designato dai rappresentanti dell'Amministrazione e la/il Vice-Presidente dai componenti di parte sindacale, con la garanzia di un'alternanza per le successive designazioni; le rispettive nomine saranno effettuate con decreto rettorale.

3. 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.

4. Sarà cura del Comitato comunicare ai membri supplenti le attività dello stesso ed effettuare l'invio di eventuale materiale informativo.

5. Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, dello stesso fanno parte, senza diritto di voto, anche un rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, e la/il Consigliera/e di fiducia, con funzioni propositive, al fine di garantire il raccordo fra le attività degli organismi.

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

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

Art. 5 Funzionamento

1. Il Comitato si riunisce periodicamente su convocazione della/del Presidente.

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

3. Il Comitato formalizza le proprie decisioni con deliberazioni approvate a maggioranza dei componenti presenti, fermo restando il quorum previsto dal precedente comma 2; a parità di voto prevale quello della/del Presidente.

4. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni anche persone esterne ed avvalersi, a seconda degli argomenti trattati, di esperti scelti tra il personale tecnico amministrativo e docente, i quali parteciperanno alle sedute a titolo consultivo.

5. Le deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Rettore che ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo.

6. L'Amministrazione si impegna a favorire l'operatività del Comitato e a garantire tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento; a valorizzare e a promuovere con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività e i risultati dei lavori svolti dal Comitato.

Art. 6 Dimissioni

1. Ciascun componente del Comitato cessa dalla carica in caso di dimissioni.

2. Le dimissioni, opportunamente motivate, devono essere presentate per iscritto e saranno esaminate dal Comitato nella prima seduta successiva alla data di inoltro.
3. In caso di dimissioni contemporanee della maggioranza dei componenti, il Comitato si intende decaduto.
4. In ogni caso la/il Presidente trasmetterà tempestivamente comunicazione all'Amministrazione per gli opportuni provvedimenti di competenza.

Art. 7
Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data del presente decreto.

IL RETTORE
Prof. Attilio Mastino

