

COMUNE DI VENEZIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2004-2005
(Delibera di Giunta Comunale n. 671 del 23/12/2004)

Art. 13

Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. 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 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. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, si costituisce uno specifico Comitato Paritetico con 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 delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
3. Il Comitato formulerà proposte all'Ente relativamente alla definizione del Codice del *Mobbing* e alle modalità di istituzione del Consigliere/a di fiducia al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate ed assistite nelle procedure informali o formali al fine della tutela, secondo le azioni previste nel codice stesso.
4. Il Comitato sarà costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (CGIL, CISL, UIL, CSA, DICCAP) e da pari rappresentanti dell'Ente, nel numero di cinque.
5. I rappresentanti dell'Ente verranno indicati dal Direttore Generale.
6. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, 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.
Il componente del Comitato individuato nel Comitato Pari Opportunità rientra nella quota delle Organizzazioni Sindacali o dell'Amministrazione a seconda della componente che rappresenta nel Comitato Pari Opportunità.
7. I componenti del Comitato sono preferibilmente designati sulla base di conoscenze ed esperienze maturate sul tema del *mobbing*.
8. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente.
9. Il Comitato una volta costituito dovrà adottare un regolamento per la disciplina dei propri lavori. Il Comitato redigerà annualmente una relazione sull'attività svolta.
10. Il Comitato nell'ambito dei piani formativi dell'Ente proporrà idonei interventi formativi finalizzati alla concretizzazione dei principi come enunciati nel codice con l'obiettivo di far emergere il fenomeno e di far acquisire consapevolezza ai lavoratori dei suoi effetti negativi.
11. L'Amministrazione favorirà l'operatività del Comitato, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso.
12. Il Comitato dura in carica per un quadriennio e fino alla costituzione del nuovo, con possibilità per i componenti di essere rinnovati nell'incarico; per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso.