

**REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE
SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"**

**ESTRATTO DEL VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL CON.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ"**

N. 34/2011

OGGETTO: COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING –
APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

L'anno duemilaundici, addì diciassette del mese di agosto, alle ore 16.30, nella Sala Riunioni del Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale "Valle di Susa" - Piazza San Francesco n. 4 -, regolarmente convocato, a norma dell'art. 21, comma 2, dello Statuto Consortile, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, si è riunito il Consiglio di Amministrazione del quale sono membri i Sigg.ri:

Dott.ssa Laura MUSSANO	- PRESIDENTE -	PRESENZA SI
Dott. Emanuele BELLAVIA	- VICE PRESIDENTE -	SI
Dott. Nicolò COPPOLA	- COMPONENTE -	NO

Assume la presidenza la Dott.ssa Laura MUSSANO.

Assiste alla seduta il Segretario del Consorzio Dott. Giorgio GUGLIELMO.

Partecipa alla seduta, con voto consultivo, il Direttore del Consorzio, Dott.ssa Anna BLAIS, ai sensi dell'art. 21, comma 4, dello Statuto Consortile.

Il Presidente riconosciuta legale l'adunanza, DICHIARA APERTA LA SEDUTA.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamato l'art. 8 del C. C. N. L. Comparto Regioni / Autonomie Locali 22/01/2004 relativo al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing;

atteso che il suddetto Comitato è stato costituito nelle persone di:

ALPE Paolo
ROSSETTO GIACCHERINO Daniela
designati dall'Ente

CERRATO Donatella
COLELLA Erminia
designate dalle OO. SS. di Comparto firmatarie del C. C. N. L. ;

considerato che tale Comitato, avente composizione paritetica, è operativo dall'anno 2009 e deve dotarsi di apposito Regolamento per disciplinare il funzionamento interno e le modalità operative in ambito aziendale;

visto il testo del Regolamento predisposto dal Comitato stesso;

visto il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s. m. i. ;

richiamata la propria competenza in merito , trattandosi di materia residuale;

dato atto che sono stati acquisiti sul presente atto deliberativo i pareri favorevoli di cui alla vigente normativa, in ordine alla sola regolarità tecnica da parte del Direttore e dei Responsabili di Area Amministrativa, Territoriale ed Integrativa, in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

con votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1) di prendere atto della nomina dei Sigg.ri:

ALPE Paolo
COLELLA Erminia
rispettivamente quale Presidente e Vice-Presidente del Comitato Mobbing;

2) di approvare il Regolamento del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing , allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando decorrenza allo stesso dalla data di adozione della presente deliberazione;

3) di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegni di spesa.

4) di dare atto che sono stati acquisiti sul presente provvedimento i pareri favorevoli previsti dalla normativa vigente.



REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335
e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Avente ad oggetto: COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING – APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

N. 34 /2011 DEL 17.08.2011

Pareri prescritti dalla normativa vigente

Parere di regolarità tecnica dell'atto:
~~FAVOREVOLE~~

FAVOREVOLE/~~NON~~

L'Ufficio competente ad esprimere il suddetto parere è individuato in base alla materia

Susa **17 AGO. 2011**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



[Handwritten signature]

Parere di regolarità contabile dell'atto:
~~FAVOREVOLE~~

FAVOREVOLE/~~NON~~

Susa

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

.....

REGOLAMENTO DEL COMITATO PARITETICO SU FENOMENO DEL MOBING

Indice:

- ART. 1 - Costituzione e finalità
- ART. 2 - Composizione e durata
- ART. 3 - Funzioni dei componenti
- ART. 4 - Compiti
- ART. 5 - Funzionamento
- ART. 6 - Dimissioni, decadenza, cessazione
- ART. 7 - Rapporti tra Comitato, Organizzazioni Sindacali ed Ente
- ART. 8 - Efficacia del regolamento

ART. 1 - COSTITUZIONE E FINALITA'

- 1.1- Con deliberazione del _____ n. _____ del _____ è stato costituito, secondo quanto stabilito dall'art. 8 C.C.N.L. del comparto del personale Regioni/Autonomie Locali (quadriennio normativo 2002- 2005) il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, avente sede presso il Con. i. s. a. "Valle di Susa".
- 1.2- Il Comitato opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

ART. 2 - COMPOSIZIONE E DURATA

- 2.1- Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.
- 2.2- Il Presidente viene eletto tra i rappresentanti dell'Ente , il Vicepresidente tra quelli di nomina sindacale.
- 2.3- Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.
- 2.4- A sua volta il Comitato elegge al suo interno un Segretario.
- 2.5- I componenti supplenti sostituiscono i titolari qualora questi siano assenti per impedimento; possono altresì essere presenti senza diritto di voto, contemporaneamente ai rispettivi titolari.
- 2.6- Il Comitato resta in carica per quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo organismo.
- 2.7- Al momento della stesura del presente Regolamento il Comitato è composto da 2 (due) componenti titolari nominati dall'Ente con relativi supplenti e 2 (due) componenti titolari di parte sindacale con i relativi supplenti.

ART. 3 - FUNZIONI DEI COMPONENTI

- 3.1 - Il Presidente rappresenta il Comitato nei rapporti con i soggetti istituzionali esterni, nonché con l'Ente; convoca le sedute, ne predispone l'ordine del giorno e le presiede, coordinandone le attività; assicura l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato stesso.
- 3.2 - Il Vicepresidente svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo.
- 3.3 - Il Segretario cura la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza interna ed esterna e l'archivio, avvalendosi dei supporti di segreteria messi a disposizione dall'Ente; in caso di impedimento, il Segretario viene sostituito a turno da un componente del Comitato.
- 3.4 - L'Ente si impegna a favorire l'operatività del Comitato e a garantire tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, a valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività ed i risultati dei lavori svolti dal Comitato.

ART. 4 - COMPITI

- 4.1 - In conformità all'art. 8, comma 3, del C.C.N.L. del comparto del personale Regioni/Autonomie Locali al Comitato compete:
 - a) raccogliere dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela della/ del dipendente interessata/o
 - d) formulare proposte per la definizione di codici di condotta.
- 4.2 - Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Ente ed alle OO.SS. per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di uno sportello di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del/della consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici etici; non rientra fra i compiti del Comitato la risoluzione dei casi individuali.
- 4.3 - Per quanto attiene l'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing il Comitato, ai sensi dell'art. 8, comma 5, del CCNL, promuove idonei interventi informativi, di sensibilizzazione nonché formativi e di aggiornamento del personale che possano essere finalizzati ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del mobbing 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 all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale
- 4.4 - Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

ART. 5 - FUNZIONAMENTO

- 5.1 - Il Comitato si riunisce in orario di servizio in seduta plenaria almeno **ogni 4 mesi**, fatta salva la possibilità per ogni componente di richiedere ulteriori convocazioni straordinarie.
- 5.2 - L'Amministrazione è tenuta a garantire la sede di riunione e a fornire al Comitato Mobbing, d'ufficio e per quanto di competenza, ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività.
- 5.3 - L'avviso di convocazione - indirizzato a tutti i componenti titolari e supplenti - comprendente l'ordine del giorno, è redatto per iscritto a firma del Presidente e a cura del Segretario e trasmesso con un anticipo di almeno 7 giorni lavorativi, salvo eventuali urgenze.
- 5.4 - L'eventuale impossibilità sopravvenuta a partecipare alle riunioni dovrà essere prontamente comunicata, preferibilmente per iscritto, al Segretario del Comitato dal titolare interessato che provvederà altresì ad avvisare tempestivamente il suo sostituto.
- 5.5 - In casi di urgenza o di necessità il Presidente o almeno 1/2 dei componenti possono chiedere la convocazione di sedute straordinarie. In tali casi è sufficiente un preavviso di 24 ore, anche verbale.
- 5.6 - I lavori del Comitato verranno verbalizzati formalmente.
- 5.7 - Il verbale viene trasmesso ai componenti del Comitato per posta elettronica o in forma cartacea; i componenti devono far pervenire al segretario eventuali osservazioni prima della seduta successiva, nella quale dovrà essere approvato e sottoscritto.
- 5.8 - Per la validità di ciascuna seduta deve essere presente la maggioranza dei componenti.
- 5.9 - Le decisioni devono essere assunte a maggioranza dei presenti titolari o relativi supplenti.
- 5.10 - Il Comitato Mobbing può avvalersi della collaborazione delle Associazioni, Organizzazioni e Categorie sociali ed economiche presenti nel territorio, anche per finalità formative sia al suo interno sia rivolte alle lavoratrici/lavoratori dell'Ente.
- 5.11 - Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 4, il Comitato può costituire dei gruppi di lavoro; i componenti del Comitato possono assistere anche alle riunioni dei gruppi di lavoro di cui non fanno parte.

Art. 6 - DIMISSIONI, DECADENZA, CESSAZIONE

- 6.1 - Ciascun componente del Comitato cessa dalla carica al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:
 - a. dimissioni;
 - b. decadenza;
 - c. cessazione del rapporto di lavoro.
- 6.2 - Le dimissioni, opportunamente motivate, così come la comunicazione di cessazione dal rapporto di lavoro devono essere presentate per iscritto e saranno esaminate dal Comitato nella prima seduta successiva alla data di inoltro.
- 6.3 - La decadenza si verifica nel caso in cui un componente rimanga assente ingiustificato per 3 (tre) sedute nell'arco di un anno solare; in tal caso, si dovrà procedere alla sostituzione del componente.

- 6.4 - In ogni caso il Comitato trasmetterà tempestivamente comunicazione all'Amministrazione per gli opportuni provvedimenti di competenza.

ART. 7 - RAPPORTI TRA COMITATO, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ENTE

- 7.1 - Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 1, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.
- 7.2 - L'Ente e le OO.SS. sono tenute a prendere in esame tali proposte entro 60 giorni dalla data di trasmissione e a dare al Comitato informazioni sugli esiti della contrattazione.
- 7.3 - Le determinazioni dell'Ente che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.

ART. 8 - EFFICACIA DEL REGOLAMENTO

- 8.1 - Le eventuali modifiche al presente Regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza dei 2/3 dei componenti e comunicate all'Amministrazione.
- 8.2 - Il Regolamento entrerà in vigore il giorno successivo al recepimento del medesimo da parte dell'Amministrazione.
- 8.3 - Una volta concluso l'iter di approvazione, il Regolamento verrà diffuso all'interno dell'Ente congiuntamente ai nominativi dei suoi componenti

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmato

IL PRESIDENTE
f.to Dott.ssa Laura MUSSANO

IL SEGRETARIO
f.to Dott. Giorgio GUGLIELMO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio del Consorzio il:
_____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Susa, li _____

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Li _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 140, D. Lgs. 267/2000:

è stata trasmessa in elenco, con lettera prot. n. _____ in data _____ ai Capigruppo Consiliari come prescritto dall' art. 125 D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 (il relativo testo è disponibile presso la Sede Consortile - Ufficio Segreteria).

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000)

E' divenuta esecutiva ai sensi di legge in data _____

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Susa, li _____

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Li _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO