



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

# **FLP DIFESA**

## **Coordinamento Nazionale**



✉ piazza Dante, 12 - 00185- ROMA - ☎ 06-77201726 📠 06-77201728 - @-mail: [nazionale@flpdifesa.it](mailto:nazionale@flpdifesa.it) - web: [www.flpdifesa.it](http://www.flpdifesa.it)

### **NOTIZIARIO n. 63 del 19.05.2008**

A quattro anni di distanza dalle previsioni del CCNL, prende il via anche nel nostro Ministero il C.P.M.

## **PRIMA RIUNIONE DEL "COMITATO SUL MOBBING"**

Si è tenuta finalmente la prima riunione del "Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing" (CPM) costituito con D.M. 18.01.2008 (si veda il nostro Notiziario n. 37 del 14 marzo u.s.), che è stata convocata presso Difesa Gabinetto e alla quale hanno partecipato per conto della nostra O.S. le colleghe Maria Antonia Brancaleone e Monica Tonoli.

Va innanzitutto ricordato che la costituzione del CPM è avvenuta in verità con molto ritardo (oltre i quattro anni!) rispetto ai tempi fissati dal CCNL, e questo nonostante le nostre ripetute sollecitazioni.

La riunione si è aperta con l'intervento del Capo di Gabinetto, gen. Biagio Abrate, che ha portato innanzitutto i saluti del Ministro, ha dichiarato disponibilità al dialogo con il CPM al fine di garantire la messa in atto di ogni azione positiva utile a scongiurare gesti di intolleranza e/o persecuzione tra i colleghi, assicurando al contempo anche la messa in essere di azioni di controllo sul fenomeno.

Ha poi preso la parola il Presidente del CPM, dott. Adriano Carrozza, che ha illustrato la bozza di Regolamento di organizzazione e funzionamento del Comitato, la cui approvazione verrà posta all'odg della prossima riunione del Comitato. In allegato, copia della predetta bozza con l'invito a tutti di inviare a questo Coordinamento Nazionale eventuali suggerimenti modificativi/integrativi.

Nei loro interventi, le colleghe Brancaleone e Tonoli hanno evidenziato quanto segue:

- essendo oggi ben delineati e definiti i parametri per l'identificazione di situazioni mobbizzanti, è necessario portarli a conoscenza dei lavoratori al fine di una incisiva e capillare sensibilizzazione;
- da qui l'importanza della formazione in materia di tutto il personale, dirigente e non, che però evidenzia allo stato grandi ritardi anche in ragione della nota limitatezza delle risorse, ma che occorrerà evidentemente rimettere in moto attraverso specifici e sostenibili progetti formativi;
- l'esistenza di situazioni lavorative, in particolare all'interno degli Enti dove sono presenti professionalità tecniche "ex operai", che generano ingiustificati de-mansionamenti o iper-mansionamenti che possono provocare fenomeni di mobbing orizzontale;
- alcuni casi a loro conoscenza di situazioni mobbizzanti nei confronti di colleghe/colleghi, cui poi sono seguite le testimonianze di altri membri del CPM in ordine ad altri casi di analogo tenore.

Altri aspetti emersi dalla discussione: le problematiche legate alla convivenza tra personale civile/personale militare; la necessità di identificare il fenomeno del Mobbing partendo dall'aspetto "patologico" che viene ingenerato in chi lo subisce; la necessità di un budget economico per fronteggiare i costi relativi alle azioni positive da porre in essere.

Il Comitato si riunirà, con la presenza dei soli membri effettivi, entro il prossimo mese di giugno per la nomina del Vice Presidente, che dovrà essere scelto tra i componenti delle OO.SS., l'approvazione del Regolamento, e la definizione del modello formativo da attuare.

Nel guardare con grande attenzione ed interesse alle attività del CPM e nel formulare i più sinceri auguri di buon lavoro al Presidente e a tutti i suoi componenti, FLP DIFESA auspica che possa godere delle più ottimali condizioni operative al fine di contribuire efficacemente al perseguimento degli obiettivi per i quali è stato istituito, nel positivo e costruttivo confronto con tutti i suoi interlocutori.

Fraterni saluti.

IL COORDINATORE GENERALE FLP DIFESA  
(Giancarlo PITTELLI)

## **Regolamento sull'istituzione, l'organizzazione e l'attività del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing del Ministero della difesa.**

### **Premessa.**

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione ed il funzionamento del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing per il personale civile dirigente e non dirigente del Ministero della Difesa, istituito con D.M. 18 gennaio 2008 in attuazione del CCNL del personale dirigente dell'Arca 1 2002/2005 e del CCNL del personale del Comparto Ministeri 2002/2005.

### **Articolo 1**

#### **(Finalità e definizioni)**

1. 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 sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
2. Per Mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo attuato dal datore di lavoro o da 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, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

### **Articolo 2**

#### **(Composizione e durata)**

1. Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del personale dirigente dell'Area 1 2002/2005 e del CCNI, del personale del Comparto Ministeri 2002/2005 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
2. I rappresentanti dell'Amministrazione sono designati con Decreto del Ministro.
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. Sarà cura del Comitato, invece, comunicare ai membri supplenti le attività dello stesso ed effettuare l'invio di eventuale materiale informativo.
4. Ferma restando 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 tra le attività dei due organismi.
5. Alla prima seduta utile, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali procedono alla nomina del vice-presidente, con delibera assunta a maggioranza assoluta dei componenti effettivi di parte sindacale.
6. Il Comitato, il presidente ed il vice-presidente rimangono in carica per la durata di un quadriennio.
7. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

### **Articolo 3**

#### **(Compiti)**

1. Il Comitato svolge attività di monitoraggio, di prevenzione e di proposta di azioni in contrasto del fenomeno del mobbing.
2. 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.
3. Nell'ambito dell'attività di prevenzione:
  - a) propone all'Amministrazione idonei interventi di organizzazione finalizzati 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;
  - b) propone all'Amministrazione idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale dirigente e non dirigente, finalizzati ad affermare una cultura che comporti una consapevolezza del fenomeno e delle sue conseguenze attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali.
4. Nell'ambito delle attività di proposta di azioni in contrasto del fenomeno del mobbing propone all'Amministrazione:
  - a) la definizione di specifici codici di condotta finalizzati a contrastare, risolvere e prevenire le situazioni di mobbing;
  - b) l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia e ne coordina l'attività;
  - c) l'istituzione dello sportello di ascolto e ne coordina l'attività.
  - d) l'adozione di azioni positive per la repressione di situazioni di criticità per la tutela di dipendenti.
5. Il Comitato stila annualmente una relazione che viene trasmessa al Ministero della Difesa.

### **Articolo 4**

#### **(Presidente e Vicepresidente)**

1. Il Presidente è nominato con il Decreto del Ministro della Difesa che istituisce il Comitato.
2. Il Presidente provvede a:
  - convocare e presiedere le riunioni del Comitato;
  - determinare gli argomenti da inserire all'ordine del giorno di ciascuna riunione;
  - assicurare i contatti in rappresentanza del Comitato col Vertice politico del Dicastero, col Direttore generale del personale civile e con gli Organi dell'Amministrazione sulle tematiche di interesse.
3. Il Vicepresidente svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo.

### **Articolo 5**

#### **(Segretario)**

1. Il Segretario è designato con il Decreto del Ministro della Difesa che istituisce il Comitato.
2. In caso di assenza o impedimento del Segretario le relative funzioni vengono affidate dal Presidente ad un altro componente del Comitato.
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'Amministrazione.

## **Articolo 6**

### **(Funzioni di supporto)**

1. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento.
2. Le funzioni di supporto all'attività del Comitato sono svolte dalla Segreteria Unica dell'Area del Personale civile dell'Ufficio di Gabinetto.
3. L'Amministrazione valorizza e pubblicizza, con ogni mezzo, i risultati dell'attività del Comitato nell'ambito lavorativo e sul sito web istituzionale.

## **Articolo 7**

### **(Modalità di funzionamento e gruppi di lavoro)**

1. Il Comitato Paritetico si riunisce con periodicità e con cadenza almeno bimestrale (trimestrale).
2. Il Comitato è convocato dal Presidente mediante comunicazione scritta trasmessa via e-mail o fax presso la sede di servizio dei componenti il Comitato. L'avviso di convocazione è spedito ai componenti non meno di 8 giorni prima delle riunioni e in caso di urgenza non meno di 3 giorni prima. L'avviso deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno, dell'ora e del luogo fissati per la riunione.
3. Qualora un componente titolare sia impossibilitato a partecipare deve darne comunicazione, tempestivamente e per iscritto tramite e-mail o fax, sia al Presidente che al proprio supplente.
4. La convocazione del Comitato può essere richiesta al Presidente, in via straordinaria, da almeno un terzo dei componenti per motivi di particolare gravità e urgenza.
5. Al fine di consentire lo scambio di informazioni e il collegamento tra componenti titolari e supplenti, può essere indetta, normalmente una volta all'anno, una riunione plenaria.
6. Il Comitato può istituire, nel proprio ambito, gruppi di lavoro per l'approfondimento di specifiche tematiche da esso indicate.
7. I componenti del Comitato, nell'espletamento delle attività istituzionali del Comitato stesso, sono considerati in attività di servizio a tutti gli effetti.

## **Articolo 8**

### **(Validità delle sedute)**

1. Ai fini della validità delle sedute è necessaria la presenza della metà più uno dei componenti compreso il Presidente.
2. Qualora un componente effettivo o supplente del Comitato si assenti per tre sedute consecutive senza giustificato motivo, il Presidente può rappresentare all'Amministrazione l'opportunità di procedere alla relativa sostituzione.
3. In caso di dimissioni di uno o più componenti, il Comitato chiede una nuova designazione all'Amministrazione.
4. Gli argomenti all'ordine del giorno vengono messi ai voti, normalmente per alzata di mano. Ai fini della validità delle determinazioni occorre il voto favorevole della metà più 1 dei presenti.
5. A parità di voti dirime il voto del Presidente.
6. Nel caso di seduta plenaria, con contemporanea presenza del componente effettivo e del supplente, quest'ultimo non viene conteggiato ai fini del calcolo del numero legale e non ha diritto di voto.
7. Nel caso di assenza dei membri effettivi, i supplenti li sostituiscono pienamente, esercitando diritti e facoltà.
8. Di ogni seduta viene redatto apposito verbale a cura del Segretario. Il verbale viene sottoposto all'approvazione del Comitato nella seduta successiva e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

**Articolo 9**

**(Modificazioni)**

Il presente regolamento può essere modificato su richiesta di almeno la metà dei componenti con delibera da adottarsi a maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti del Comitato.

**Articolo 10**

**(Entrata in vigore)**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione.

**IL PRESIDENTE del COMITATO**  
*(Dirigente Dr. Adriano CARROZZA)*