

**Presidente**  
Via Rossi, 9  
21100 Varese

**Sede legale**  
**Vice Presidente**  
**Segreteria**  
Via Ravasi, 2  
21100 Varese

**Email**  
[cpm@uninsubria.it](mailto:cpm@uninsubria.it)



Università degli Studi dell'Insubria

[www.uninsubria.it/web/cpm](http://www.uninsubria.it/web/cpm)

Febbraio 2009



Università degli Studi dell'Insubria



**COMITATO  
PARITETICO PER  
IL FENOMENO  
DEL MOBBING**



## Il Comitato paritetico per il fenomeno del Mobbing dell'Università degli Studi dell'Insubria

Il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing dell'Università degli Studi dell'Insubria è un Organo di Ateneo istituito in ottemperanza alla legislazione vigente che ne definisce finalità e modalità di composizione.



## La composizione

Quadriennio 2007-2010  
(D.R. n. 11277 del 24.04.2007)

### Parte Pubblica

Presidente Prof. Marco Bellani  
Componente Dott. Marco Novella  
Componente Dott.ssa Cinzia Rotta

### Parte Sindacale

Vice Presidente Dott.ssa Daniela Maffioli  
Componente Dott.ssa Concetta Caliendo

### Comitato Pari Opportunità

Componente Dott.ssa Daniela Maffioli

-----

### Supplenti di parte pubblica

Dott. Federico Raos  
Dott.ssa Cristina Giaroni

### Supplenti di parte sindacale

Sig.ra Rossella Perna  
Sig.ra Patrizia Antonetti



## Le competenze

Al Comitato vengono attribuite le competenze previste dai CCNL e dai Contratti integrativi vigenti nel tempo, con particolare riferimento alle seguenti attività:

a) raccolta dei dati relativi all'**aspetto quantitativo e qualitativo** del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla **verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi** e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie e di violenza morale;

c) **proposte di azioni positive** in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing, come meglio specificato all'art. 20 c. 4 del CCNL 27.01.2005;

d) formulazione di proposte per la definizione dei **codici di condotta**, come quello previsto dall'art. 49 del CCNL 27 gennaio 2005 codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

2 - Il Comitato valuterà altresì l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei **interventi formativi e di aggiornamento del personale**, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una pi specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di favorire il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente di lavoro da parte del personale.



## Le attività

### Progetto informazione – formazione

**Convegno** sulla tematica del Mobbing a carattere interdisciplinare (dinamiche organizzative del lavoro, aspetti giuridici, aspetti clinici ecc...) da realizzare con l'impiego di risorse interne all'Ateneo.

Pubblicazione di **materiale informativo**.

**Seminario** sulla tematica del Mobbing rivolto in prima istanza ai responsabili dell'Amministrazione Centrale e successivamente anche ai responsabili delle strutture periferiche con lo scopo di chiarire il concetto di mobbing e i suoi confini e da realizzare con l'impiego di risorse umane specializzate esterne all'Ateneo.

### Progetto osservatorio

Questionario per un'indagine quali-quantitativa del fenomeno mobbing in ateneo.

### Collaborazione con il Comitato Pari Opportunità per:

**Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nell'ambiente di lavoro e di studio:** definire un testo di codice da adottare a vantaggio di tutto il personale che lavora in ateneo e degli studenti contro le molestie morali e sessuali.

**Scaffale di Genere:** acquisire materiale bibliografico su specifiche tematiche come su mobbing, discriminazioni e ogni altro argomento di specifico interesse.