

**BOZZA 26.10.2005**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE  
DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E  
SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 ED IL  
BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003**

**PARTE PRIMA**

**TITOLO I**

**CAPO I - Disposizioni generali**

**Art. I - Campo di applicazione**

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 18.12.2002 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o Ente o Istituzione di destinazione. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come Enti.

**Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 ° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 ° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente CCNL, salvo diversa indicazione nel corpo del contratto medesimo. La stipula s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipula di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nelle misure e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

## **TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 3 - Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio;
- c) livello e profilo di assunzione, livello retributivo iniziale;
- d) durata del periodo di prova;
- e) sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 21-2-2002, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso articolo 19.

5. L'Ente, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8 del CCNL 21-2-2002, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipula del contratto.

#### **Art. 4 - Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi per i livelli IX e VIII, e di sei mesi per i livelli VII, VI, V, IV, III, II e I.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'Ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del CCNL 21-2-2002. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art.18 del CCNL 21-2-2002.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente o altra amministrazione italiana o degli altri stati membri dell'unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le

istituzioni dell'Unione europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

12. Durante il periodo di prova l'Ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionali di appartenenza.

13. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nel medesimo Ente, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

## **CAPO II — STRUTTURA E FUNZIONALITÀ DEL RAPPORTO**

### **Art. — Criteri per le procedure di equiparazione**

1. Nelle ipotesi di passaggio di personale proveniente da altri comparti di contrattazione, questo verrà inquadrato nei livelli del comparto ricerca previa contrattazione integrativa nazionale di ente sulle tabelle che, comunque, dovranno attenersi, pena nullità, al seguente ordine di criteri:

- a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto ricerca;
- b) equivalenza del maturato economico in godimento con quello previsto dal livello d'inquadramento, salvo successivo riassorbimento dell'eventuale assegno "ad personam".

2. L'inquadramento nei tre livelli di ricercatore e di tecnologo avviene previa una selezione concorsuale finalizzata alla verifica delle competenze professionali, nel rispetto dei titoli di studio richiesti dal DPR n.171/91 e dall'art. 63 del CCNL 21.02.2002. La collocazione nelle fasce stipendiali di livello avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto

## **Capo III- PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO**

### **Art. – Anzianità di servizio del personale dal IV al IX livello**

1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni cinque e ad anni quattro.

### **Art. – Indennità di responsabilità e disagio operativo per i CTER del IV livello**

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente verrà definita un'indennità pari ad almeno €... per 12 mensilità che graverà sul fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera b), del CCNL 7-10-1996 da attribuire al personale appartenente alla qualifica professionale di CTER collocato al IV livello, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità e/o una sede di servizio di particolare disagio.

### **Art. Aspettativa in caso di incarico a tempo determinato.**

1. All'art.14 del CCNL 21-2-2002 è aggiunto il seguente comma: "4.L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di assunzione con rapporto a tempo

determinato presso lo stesso o altro Ente del comparto ovvero presso organismi della Comunità europea per tutta la durata dell'incarico."

**Art. – Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 1, Sez I, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. A decorrere dal 1 ° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 1, Sez I, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

**Art - Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

**Art. – Risorse per il trattamento accessorio**

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio di cui all'art. 43 del CCNL 7-10-1996, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal.....dei seguenti ulteriori importi: .....

**Art. – Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio**

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio in base a quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL 7-10-1996 e dai successivi CCNL di comparto, salvo quanto espressamente stabilito nel presente articolo.

2. A decorrere dal..... fondo di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7-10-1996, comprensivo delle somme indicate all'art. 5, comma 3, del CCNL 21-2-2002, è ulteriormente incrementato di un importo pari a .....

3. Il fondo di cui al comma 2 è altresì destinato a finanziare gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche di cui all'art. 54 del CCNL 21-02-2002 entro il limite dello .....

#### **Capo IV - RICERCATORI E TECNOLOGI.**

##### **Art. Opportunità di sviluppo professionale**

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un'omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli.
2. Il profilo dei tecnologici è anch'esso caratterizzato da un omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli.
3. Il numero complessivo dei posti riferibili agli organici predetti è determinato da ciascun Ente in sede di programmazione triennale, assegnando altresì i posti nei diversi livelli.
4. L'accesso al III livello di ricercatore e tecnologo è disciplinato dall'art. 63, comma 3, del CCNL 21-02-2002.
5. Il 50% dei posti disponibili ogni anno per l'accesso al II livello dei profili di ricercatore e di tecnologo sono riservati a percorsi interni di carriera della comunità scientifica interna e conferiti attraverso procedure selettive di merito.
6. Il 20% dei posti disponibili ogni anno per l'accesso al I livello dei profili di ricercatore e di tecnologo sono riservati a percorsi interni di carriera della comunità scientifica interna e conferiti attraverso procedure selettive di merito.
7. L'attivazione delle procedure di cui ai commi 5 e 6 è condizione propedeutica per l'espletamento di eventuali procedure concorsuali esterne ed è finanziata in tutto o in parte con l'utilizzo dello 0,7% riferibile ai ricercatori e tecnologhi.
8. Gli Enti che abbiano ancora in corso le procedure concorsuali di cui all'art. 64, comma I del CNL 21-2-2002 le porteranno a compimento prima di dare attuazione alle norme del presente articolo.

##### **Art. -Passaggi di fascia stipendiale.**

1. I passaggi orizzontali di fascia stipendiale all'interno dei tre livelli di ricercatore e di tecnologo continuano ad avvenire secondo la vigente normativa contrattuale.

##### **Art. -Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologhi, come stabiliti dall'art. 6, Sez II, del CCNL 21.02.2002, Il biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella C, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegata Tabella D.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 6, Sez II, del CCNL 21.02.2002, II biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

#### **Art. - Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella C ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

#### **Art. -Salario accessorio di ricercatori e tecnologi.**

1. Per i ricercatori e tecnologi, le risorse destinate a finanziare le indennità di cui all'art. 9, comma 1, sezione II, del CCNL 21-2-2002, II biennio economico, sono incrementate di un importo pari a .....

#### **Art. — Previdenza complementare**

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo.

#### **Art. — Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutti gli Enti del comparto, è individuato con le modalità di cui all'art. 7 del D.M. 5.8.98, n. 363. Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente all'Ente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b) laddove il D.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte dell'Ente di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. L'Ente consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante.

Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.lgs.626/94;

c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) L'Ente su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed 1) dell'art. 19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96, al D.M. 363/98, al D.M. 382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

#### **Art. – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. 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.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun Ente con i seguenti compiti:

- 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 o di violenza morale;
- c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli Enti per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano 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:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno 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, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. 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.

6. Gli Enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta. I comitati di cui al presente articolo

rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.