

Del. Uff. Presidenza LAZIO 29-01-2003, n. 3 Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale

CAPO IV

Misure contro i comportamenti discriminatori e vessatori nei luoghi di lavoro

Art. 378 - (Misure contro il fenomeno del mobbing)

1. L'amministrazione, in coerenza con i principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione e nel rispetto della normativa vigente in materia, si impegna a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing negli uffici del Consiglio regionale, individuando nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei dipendenti gli elementi fondamentali per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane.

Art. 379 - (Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro)

1. L'amministrazione adotta, nel rispetto delle forme della partecipazione sindacale e delle raccomandazioni della Commissione europea, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, di seguito denominato Codice, di cui al presente capo.

Art. 380 - (Definizione di molestia sessuale)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 381 - (Dichiarazioni di principio)

1. È vietato ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale così come definita all'articolo 380.

2. I dipendenti hanno diritto:

a) ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

b) a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

3. È istituito il consigliere di fiducia, di seguito denominato Consigliere. L'amministrazione sostiene ogni dipendente che si avvale dell'intervento del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornisce indicazioni chiare ed esaurienti circa la procedura da seguire, mantiene la riservatezza e previene ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

4. L'amministrazione definisce preliminarmente, d'intesa con i rappresentanti sindacali, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali del Consigliere. Per le funzioni di Consigliere l'amministrazione individua al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico per le quali prevede un apposito percorso formativo oppure può avvalersi di esterni in possesso dei requisiti previsti.

5. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

6. Nei confronti dei dipendenti autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del D.Lgs. n. 165/2001 e viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti.

7. Allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona l'amministrazione garantisce ampia informazione, fornisce copia ai propri dipendenti e dirigenti del Codice e, in particolare, delle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali.

Art. 382 - (Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro il dipendente si rivolge al Consigliere per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento del Consigliere deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. Il Consigliere fornisce consulenza e assistenza al dipendente oggetto di molestie sessuali e contribuisce alla soluzione del caso.

Art. 383 - (Procedura informale. Intervento del Consigliere)

1. Il Consigliere, ove il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona interessata che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. Nell'esercizio delle proprie funzioni il Consigliere è tenuto alla riservatezza.

Art. 384 - (Denuncia formale)

1. Ove il dipendente che ha subito molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del Consigliere, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può sporgere formale denuncia, con l'assistenza del Consigliere, al dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza che è tenuto a trasmettere gli atti alla struttura competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora il presunto autore di molestie sessuali sia il dirigente della struttura di appartenenza, la denuncia può essere inoltrata direttamente alla struttura competente per i procedimenti disciplinari.
3. Nel rispetto dei principi di cui alla L. n. 125/1991, qualora l'amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotta, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentito il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona.
4. Nel rispetto dei principi di cui alla L. n. 125/1991 e nel caso in cui l'amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito in altra sede che non gli comporti disagio.
5. Nel rispetto dei principi di cui alla L. n. 125/1991, qualora l'amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, può adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno. In tal caso gli interessati possono esporre le proprie ragioni, anche con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, ed è garantito, comunque, che il trasferimento non avvenga in sedi che possano creare disagio.

Art. 385 - (Attività di sensibilizzazione)

1. I programmi di formazione del personale e dei dirigenti devono prevedere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione predispone, altresì, specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione deve essere posta alla formazione dei dirigenti che sono tenuti a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. L'amministrazione promuove, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne. A tal fine è predisposto materiale informativo destinato ai dipendenti circa il comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
4. È cura dell'amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice. A tale scopo il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvede a trasmettere annualmente ai rappresentanti sindacali ed al Presidente del CPO, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice.

Art. 386 - (Disposizione transitoria)

Al termine del primo anno di attuazione del Codice, l'amministrazione e i rappresentanti sindacali verificano congiuntamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice medesimo ed eventualmente procedono alle necessarie modifiche.