

\*\*\*

## Articolo 1

(Finalità e campo applicativo)

Il presente regolamento è diretto a tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale, della persecuzione psicologica e della violenza fisica, comprese le molestie sessuali.

La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro alle dipendenze dell'Ente, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione e grado.

## Articolo 2

(Definizione)

Ai fini del presente regolamento vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicolo-giche quelle azioni (comportamenti, parole, atti, gesti, scritti), comunque e da chiunque attivate nell'ambito lavorativo, che mirano esplicitamente ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica del lavoratore, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo. Tali azioni sono quelle svolte con carattere sistematico, duraturo ed intenso.

Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini del presente regolamento si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in critiche, molestie, minacce, maltrattamenti verbali esasperati e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'Ente, il licenziamento, le dimissioni forzate, la perdita di potere formale e informale e del grado di influenza sugli altri, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la sottostima sistematica dei risultati ottenuti, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute, gli attacchi alla reputazione, la creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevoli, segnalazioni diffamatorie, informazioni volutamente errate.

Le molestie sessuali sono considerate discriminazione fondata sul sesso sul luogo del lavoro in presenza di un comportamento indesiderato a carattere sessuale avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità di una persona e/o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, offensivo o molesto, in particolare quando il rifiuto o la sottomissione di una persona a tale comportamento vengono usati come base di una decisione che interessa questa persona.

Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi precedenti rileva ai fini del presente regolamento quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive o in un danno psichico-fisico.

## Articolo 2

Definizione di molestia morale

Per molestia morale sul luogo di lavoro si intende qualunque condotta impropria che si manifesti attraverso comportamenti, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l'impiego o di degradarne il clima lavorativo.

Fanno parte di questo ambito anche forme di terrorismo psicologico esercitato sul luogo di lavoro (Mobbing), che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a rischiare di distruggerla psicologicamente.

### Articolo 3

#### Annullabilità degli atti di discriminazione

Gli atti adottati, di cui sia stato accertato il contenuto vessatorio e discriminatorio, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

### Articolo 4

#### Responsabilità disciplinare

Nei confronti di coloro che attuano azioni di cui all'art. 2, si configura responsabilità disciplinare e si applicano le misure previste con riferimento a tale responsabilità dalla contrattazione collettiva.

Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente fatti di cui al medesimo art. 2 inesistenti. E' considerata aggravante l'aver agito per ottenere vantaggi comunque configurabili.

### Articolo 5

#### Istituzione della Commissione di Garanzia

Al fine di meglio tutelare il lavoratore da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito lavorativo, è istituita una "Commissione di Garanzia" con il compito di raccogliere le denunce dei lavoratori sulle azioni e comportamenti rientranti nell'art. 2, di individuare la manifestazione di condizioni di maltrattamenti e di discriminazioni e di formulare ogni proposta utile per prevenire e reprimere situazioni vessatorie e persecutorie, nonché fornire all'Amministrazione tutti i dati necessari per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare.

La Commissione provvede tempestivamente ad assumere le informazioni e gli elementi utili per la valutazione dei fatti denunciati e, accertati i fatti, a proporre all'Ente le possibili iniziative da assumere per superare il conflitto denunciato, nonché fornire all'Amministrazione tutti i dati necessari per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare.

La Commissione è composta da tre membri:

- il Direttore Generale o, in caso di vacanza, il Segretario Generale,
- il Medico competente ai sensi della L. n. 626/94,

- uno psicologo nominato dall'Ente.

Almeno uno dei due professionisti predetti deve essere una donna. Gli atti, i verbali, le risultanze dell'attività della Commissione di garanzia non sono ostensibili fino alla definitiva proposta o decisione della stessa Commissione.

Successivamente, nei limiti e nel rispetto della vigente legislazione (legge n. 241 del 1990 e legge Regionale n. 10 del 1991) si può accedere agli atti della Commissione in conformità al dettato della legge 31 dicembre 1996 n. 675 (legge sulla privacy) trattandosi di "dati sensibili".

## Articolo 6

### Tutela del lavoratore

Ai sensi dell'art. 9 L. n. 300/70 le rappresentanze sindacali hanno il diritto di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare i lavoratori da azioni e comportamenti vessatori e persecutori.

Ai sensi della L. n. 626/94, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 18) ha il diritto di promuovere le iniziative di cui al comma 1 e il lavoratore può denunciare al medico competente (art. 17) che valuterà la denuncia avvalendosi dei poteri e dei compiti della Commissione di garanzia nel cui ambito di competenza si svolgerà ogni attività, il disagio e lo stato psico-fisico in cui si trova per azioni assunte ai sensi dell'art. 2.

Qualora siano denunciati da parte di singoli o di gruppi di lavoratori comportamenti di cui all'art. 2, l'ente ha l'obbligo di porre in essere, attraverso l'ausilio della Commissione di Garanzia, tempestive procedure di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di due ore su base annuale, per trattare il tema delle violenze e delle persecuzioni psicologiche nel luogo del lavoro. E' fatta salva la facoltà dell'Ente di autorizzare un numero di ore superiore.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di chiedere all'Ente informazioni relative alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate. L'Amministrazione è tenuta a rispondere entro 30 giorni dalla richiesta, salvo rifiuto espressamente motivato nel caso in cui possa derivare un danno per la stessa o per terzi.

Al lavoratore vittima di azioni assunte ai sensi dell'art. 2 è riconosciuto il diritto di chiedere il trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui si è verificata la molestia.

## Articolo 7

### Ricorso alla giustizia ordinaria

Il lavoratore che abbia subito violenza morale o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro ai sensi dell'art. 2, ove non ritenga di rivolgersi alla Commissione di garanzia di cui all'art. 5, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi o, in sostituzione, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., anche attraverso le rappresentanze aziendali sindacali.

Ove la conciliazione non riesca, è possibile proporre ricorso ai sensi dell'art. 413 e segg. c.p.c.

Analogha facoltà ha il lavoratore avverso le decisioni della Commissione di garanzia.

Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di cui al medesimo art. 2, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113 c.c.