



Settore Organizzazione e Personale

Ufficio formazione

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI
LAVORATORI DEL COMUNE DI MONZA E PER LA PREVENZIONE DI
DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE - MOBBING.**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 19 febbraio 2013

Ufficio formazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. 039.2372.237-537 | Fax 039.2372.210

Email pariopportunita@comune.monza.it

Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.557

Email protocollo@comune.monza.it Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI MONZA E PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE - MOBBING.

TITOLO I - PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 - Finalità e principi

Art. 2 - Definizione di molestia sessuale

Art. 3 - Definizione di discriminazione

Art. 4 - Definizione di molestie morali e psicologiche - mobbing

Art. 5 - Ambito di applicazione

Art. 6 - Dovere di collaborazione

TITOLO II - RISORSE E STRUMENTI

Art. 7 - Consigliere/a di fiducia

Art. 8 - Sportello di ascolto

TITOLO III - PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE

Art. 9 - Procedure

Art.10 - Procedura informale

Art.11 - Procedura formale

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art.12 - Riservatezza

Art.13 - Attività di informazione e sensibilizzazione

TITOLO I

PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 - Finalità e principi

1. Le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Monza hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche e le discriminazioni insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

2. L'Amministrazione comunale riconosce:

- l'inaffidabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica;
- il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti discriminatori o molesti;
- l'impegno dell'Ente a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della/del Consigliera/e di Fiducia o che sporga denuncia di comportamenti discriminatori o molesti, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- il diritto all'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti nel corso degli accertamenti;
- l'importanza di adottare le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della dignità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Art. 2 - Definizione di molestia sessuale

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che abbia l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è destinataria/o;

- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per esservi sottomesse/i, che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
- f) esposizione o invio di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- g) espressioni verbali e scritte denigratorie ed offensive rivolte alla persona o all'intero genere a cui la persona appartiene ovvero rivolti alla persona in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Art. 3 - Definizione di discriminazione

1. Costituisce discriminazione diretta ogni situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia dei comportamenti della discriminazione diretta:

- a) riservare un trattamento meno favorevole a una persona per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità/paternità, ai congedi parentali, con particolare riferimento a:
 - a1) cambiamenti ingiustificati di funzioni o di settore di lavoro al rientro dal congedo per maternità;
 - a2) mancata o ritardata applicazione di istituti e di disposizioni contrattuali, motivata dall'assenza dal servizio, tale da determinare penalizzazioni economiche o nella progressione di carriera, ad esclusione di quanto concordato con le OOSS in sede di contrattazione nazionale o decentrata;
- b) privilegiare, per lo svolgimento di compiti e mansioni qualificate, persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
- c) impartire disposizioni che implicino la discriminazione delle persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

2. Costituisce discriminazione indiretta qualsiasi situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone in base al genere, all'origine

etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia dei comportamenti della discriminazione indiretta:

- a) l'adozione di stereotipi di genere che impongano un ruolo subalterno al genere femminile;
- b) l'adozione - nei criteri di selezione per l'accesso al lavoro, per la progressione di carriera, per l'ammissione alla formazione - di requisiti che, anche se apparentemente neutri, di fatto discriminino le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
- c) l'adozione, in un determinato ambiente di lavoro, di un linguaggio verbale e/o gestuale che crei una situazione di disagio e comportamenti, come conseguenza, l'esclusione o l'auto-esclusione di persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

Art. 4 - Definizione di molestie morali e psicologiche - mobbing

1. Come individuato dall'art. 8, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 22 gennaio 2004, e dall'art. 8, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie locali del 22 febbraio 2006, "Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altre/i dipendenti - nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice. 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 e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della/del lavoratrice/lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento."

2. Il comportamento mobbizzante, come appena descritto, si configura come tale in presenza di tutte e tre le seguenti caratteristiche:

- a) è reiterato e protratto nel tempo;
- b) è sistematico;
- c) è mirato a danneggiare la persona.

3. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia delle molestie morali e psicologiche, i comportamenti reiterati e sistematici, quali:

- **danni all'immagine della persona :**
 - a. pressioni o molestie psicologiche;
 - b. calunnie sistematiche;

- c. maltrattamenti verbali ed offese personali;
 - d. minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avviliti, anche in forma velata ed indiretta;
 - e. critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
 - f. delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi/e ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
 - g. accuse false, pettegolezzi, diffusione di notizie riservate;
 - h. insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona che possono anche indurla ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate.
- **danni alla professionalità della persona:**
 - i. esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
 - j. attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del/la lavoratore/lavoratrice;
 - k. attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
 - l. impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
 - m. marginalizzazione immotivata del/della lavoratore/lavoratrice rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
 - n. esercizio esasperato, eccessivo ed immotivato di forme di controllo nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice, idonee a produrre danni o seri disagi;
 - o. atti vessatori correlati alla sfera privata del/della lavoratore/lavoratrice, consistenti in discriminazioni in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità e alle convinzioni personali;
 - p. trasferimenti immotivati;
 - q. minacce di licenziamento;
 - r. dimissioni forzate;
 - s. cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio;
 - t. immotivate limitazioni della facoltà di espressione.

1. Sono tenute/i all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice le/i dipendenti del Comune di Monza, gli Amministratori Comunali e ogni altro soggetto che presti la propria opera a qualsiasi titolo per l'Amministrazione Comunale.
2. Le/I dirigenti inseriscono negli atti d'incarico e nei contratti di affidamento una clausola d'impegno alla tutela dei principi e delle finalità previsti nel presente Codice.
3. Sono soggetti alle procedure di cui ai successivi articoli le/i dipendenti del Comune di Monza.

Art. 6 - Dovere di collaborazione

1. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. Coloro i quali assistono a fenomeni di molestia o discriminazione hanno il dovere morale di intervenire in difesa della vittima ed le/i responsabili delle strutture hanno il dovere di favorire la prevenzione di tali fenomeni nel proprio ambito organizzativo. Le/I dirigenti, ovvero tutte le figure poste in posizione di responsabilità secondo l'ordine gerarchico e in ragione della collocazione organizzativa, vigilano sul rispetto del presente Codice. I/le responsabili di riferimento, pertanto, sostengono la persona che si ritenga vittima di molestia o discriminazione, fornendo anche indicazioni e chiarimenti circa le procedure previste dal presente Codice per la tutela della dignità della persona e per la rimozione delle cause del disagio.
2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o discriminatori. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

TITOLO II

RISORSE E STRUMENTI

Art. 7 - La/Il Consigliera/e di Fiducia

1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione Comunale istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia per la trattazione dei casi di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche sul luogo del lavoro e in generale dei principi espressi dal presente Codice.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia è nominata/o con provvedimento sindacale, previa procedura comparativa esperita dalla Direzione del settore deputato alle politiche del personale, e condotta da una Commissione selettiva costituita dal Segretario Generale, con funzioni di Presidenza, dal Dirigente del Settore deputato alle politiche del personale, e dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia.
3. La/Il Consigliera/e di Fiducia, a garanzia di imparzialità e terzietà, è individuata/o fra persone esterne all'Ente in possesso di esperienza e capacità necessarie a svolgere il compito assegnato.
4. La/Il Consigliera/e di Fiducia può essere revocata/o, con provvedimento motivato del Sindaco, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.
5. La/Il Consigliera/e di Fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti si avvale, per il supporto operativo e amministrativo del Settore deputato alle politiche del personale, e per l'attività consultiva, dello stesso Settore, di altri uffici dell'Ente e del Comitato Unico di Garanzia.
6. Alla/Al Consigliera/e di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono esserle/gli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.
7. Almeno una volta all'anno, la/il Consigliera/e di Fiducia presenta una relazione sulla propria attività alla Direzione del settore deputato alle politiche del personale. Copia della relazione viene inoltrata dalla Direzione del settore deputato alle politiche del personale al Sindaco e al Comitato Unico di Garanzia.
8. La/Il Consigliera/e di fiducia può partecipare, su invito, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia.
9. La/Il Consigliera/e di Fiducia può suggerire azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monza e la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche.
10. La/Il Consigliera/e di Fiducia dura in carica tre anni, salvo risoluzione anticipata dell'incarico.
11. Alla/al Consigliera/e di Fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, viene corrisposto un compenso da stabilirsi con apposito provvedimento.

12. Per lo svolgimento della funzione la/il Consigliera/e di Fiducia dispone di propri mezzi e strumenti nonché di un numero telefonico dedicato e di una casella di posta elettronica fornita dall'Amministrazione Comunale.

Art. 8 - Sportello di ascolto

1. L'Amministrazione Comunale può istituire, a cura della/del Consigliera/e di Fiducia, lo sportello di ascolto di primo livello, al fine di:

- a) Assicurare l'immediato accoglimento delle segnalazioni dei lavoratori;
- b) Aiutare il la/il lavoratrice/lavoratore a discernere gli atti di legittimo esercizio del potere datoriale da quelli di abuso, informandolo sui suoi diritti e sulle precauzioni che può adottare in sua difesa;
- c) effettuare un pre-esame del caso discernendo quelli di semplice soluzione da quelli per cui necessità un ulteriore approfondimento;
- d) Stimolare la/il lavoratrice/lavoratore a superare lo stato di passività mediante processi di rimotivazione necessari perché la/il lavoratrice/lavoratore spesso ritiene di aver perduto certe sue competenze e qualità;
- e) Studiare per la persona la via d'uscita più confacente al caso proponendo, alternativamente, di perseverare nell'attività lavorativa o di ricercare altre opportunità nelle situazioni più gravi.

Titolo III

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE

Art. 9 - Procedure

1. Qualora la/il dipendente subisca o sia testimone di un atto o di un comportamento molesto o discriminatorio sul posto di lavoro la/il dipendente può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia.
2. Può altresì richiedere, in alternativa, la trattazione formale del caso, ai sensi della normativa vigente in materia di procedimenti disciplinari.

Art. 10 - Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori e intenda porvi fine attraverso una procedura informale, può richiedere per iscritto o verbalmente l'intervento della/l Consigliera/ e di Fiducia.
2. La/Il Consigliera/e di Fiducia è tenuta a consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso e non può, senza preventivo espresso consenso della persona, adottare alcuna delle iniziative di cui al successivo punto 3.
3. La/Il Consigliera/e di fiducia può, previo formale consenso della persona lesa:
 - a) sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti discriminatori o molesti;
 - b) acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
 - c) presiedere incontri a fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice dei comportamenti discriminatori o molesti;
 - d) proporre ai soggetti competenti interventi organizzativi finalizzati a porre fine ai comportamenti discriminatori o molesti;
 - e) suggerire ai soggetti competenti azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e del dignità del personale coinvolto nel caso.
4. L'intervento della/l Consigliera/e di Fiducia dovrà essere attivato con tempestività e concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
5. E' data comunque facoltà a tutti i soggetti coinvolti nella procedura informale, qualora rilevino che i fatti assumano rilievo disciplinare, di adire la procedura formale di cui al successivo art. 11, mediante apposita segnalazione scritta al soggetto competente, secondo le vigenti disposizioni in materia di procedimenti disciplinari.

Art. 11 - Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori o sia testimone di tali comportamenti o ne venga a conoscenza, può attivare la procedura formale (procedimento disciplinare) attraverso la segnalazione scritta dei fatti al soggetto competente, secondo le vigenti disposizioni in materia di procedimenti disciplinari.
2. In ogni fase del procedimento disciplinare, il soggetto procedente e la vittima dei comportamenti molesti o discriminatori possono avvalersi dell'assistenza della/del Consigliera/e di Fiducia.
3. L'Amministrazione Comunale, sulla base degli esiti del procedimento disciplinare, valuta l'attivazione delle adeguate misure organizzative volte alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e discriminatori accertati ed a ripristinare un ambiente di lavoro ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.
4. In caso di accertamento dell'insussistenza dei comportamenti molesti o discriminatori denunciati, l'Amministrazione Comunale, su richiesta formale della persona ingiustamente accusata, rende pubblico l'esito del procedimento.
5. Ogni condotta comportante di fatto, direttamente o indirettamente, una situazione di ritorsione nei confronti del denunciante i comportamenti molesti o discriminatori, si configura come condotta indebita e scorretta e, come tale, comporterà l'instaurazione di un procedimento disciplinare, secondo la disciplina vigente in materia.
6. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, o ne altera la reale consistenza, allo scopo di danneggiare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente, fatta salva l'eventuale propria responsabilità penale.

Titolo IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 - Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alle procedure di cui agli articoli 10 e 11 sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso delle procedure.

Art. 13 - Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione

1. L'Amministrazione Comunale adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sulle procedure previste dal presente Codice, anche mediante pubblicazione sulla Intranet comunale.

2. L'Amministrazione si impegna a dare ampia diffusione alle/ai dipendenti dei recapiti e degli orari per la consultazione della/l Consigliera/e di Fiducia.

3. L'Amministrazione Comunale promuove, nell'ambito delle risorse disponibili, progetti volti alla diffusione delle informazioni e alla formazione sulle tematiche del presente Codice. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle/dei Responsabili che gestiscono le risorse umane a supporto dell'attività di promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona per la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sul posto di lavoro.

Riferimenti normativi

- Articolo 3 Costituzione;
- Articolo 37 Costituzione;
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- Dichiarazione del Consiglio della del 19 dicembre 1991 relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali;
- Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11 febbraio 1994 (istituzione Consigliera di fiducia)
- Direttiva Comunitaria n. A5-0283/2001 (2001/23239 INI) del 21 settembre 2001 recante la risoluzione in materia di lotta contro il mobbing sul posto di lavoro;
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n.215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n.216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 30 maggio 2005 n.145 - Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di Parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n.246;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia";
- Comunicazione della Commissione della Comunità Europee al Consiglio e al Parlamento Europeo dell' 8 novembre 2007 recante "L'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro";
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81, recante norme di "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 dell'INAIL recante le condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro (definite con l'espressione "costrittività organizzativa") che possono essere la causa di sindrome correlate;

- Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Regioni-Autonomie Locali - personale non dirigente, del 5 ottobre 2001, art. 25;
- Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Regioni-Autonomie Locali - personale non dirigente, del 22 gennaio 2004, art. 8;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni-Autonomie - Area della Dirigenza, del 22 febbraio 2006, art. 8;
- Decreto Legislativo n. 626/1994, artt. 4 e 17.