



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI PER I DIPENDENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE.

INTRODUZIONE

Il presente Protocollo recepisce, anche in attuazione degli articoli 3, 13, 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997, i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il Codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

PREMESSO

che 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 intimidazioni nei suoi confronti;

CONSIDERATE

- la necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare la dignità e la libertà di ogni lavoratrice/lavoratore sul posto di lavoro;
- la condizione di particolare sofferenza psico-fisica e di disagio della lavoratrice/ del lavoratore oggetto di comportamenti indesiderati a sfondo sessuale;

SI CONVIENE

di adottare con le Organizzazioni Sindacali, di cui all'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto dei Ministeri per il quadriennio normativo 1998-2001, l'allegato Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, che fa parte integrante del presente Protocollo.

Il MINISTRO del LAVORO e PS

per CGIL FP

per CISL F.P.I

per UIL-LAVORO

per UGL/STAT/ANDCD

per SALL UNSA CONFASL

per F. RdB STATALI

per CISAL/FAS

per FAS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] - [Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] [Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Roma, 10 dicembre 1999

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

DEFINIZIONE

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 intimidazioni nei suoi confronti;

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle lavoratrici/ dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della Consigliera /del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, 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;
- viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere l'Amministrazione potrà avvalersi di figure esterne alla propria struttura che siano in possesso dei requisiti necessari, oppure

individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico ed alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli art. 59 e 59 bis del D.l.vo n. 29/93, così come modificato dal D.l.vo n. 80/98, dall' art.35 "Norme di rinvio" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri 1998-2001 e dalle disposizioni contenute nel CCNL Comparto Ministeri del 1994/1997 - Parte I - Titolo III - Capo IV "Norme disciplinari", con particolare riferimento all'art. 23, c. 3, lettera f), art. 24 e art. 25.
L'Amministrazione garantisce il proprio impegno affinché in sede di contrattazione collettiva, sulla base di quanto previsto dall'art. 59 del D.l.vo 29/93, così come modificato dal D.l.vo n. 80/98, venga 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;
- l'Amministrazione si impegna a diffondere un'ampia informazione sul presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

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

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti alla Direzione Generale del Personale - Divisione II - Ufficio procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/ il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione del Personale - Divisione II - Ufficio procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n.125/91, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, dovrà informarne tempestivamente la dirigente/il dirigente al fine di adottare, ove lo si ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/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 uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, le idonee misure organizzative saranno individuate dalla Direzione Generale del Personale, d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/il Consigliere.

- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/ il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
- Nel rispetto dei principi che informano la legge n.125/91, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, non ritenga fondati i fatti, potrà 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 tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale, l'Amministrazione dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre 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 dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine dei primi sei mesi per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.