

## ALLEGATO 1

### CODICE DI CONDOTTA TIPO RELATIVO AI PROVVEDIMENTI DA ASSUMERE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 47)

#### 1. 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 intimidazione nei suoi confronti;

#### 2. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

2.1 E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione riportata al punto 1.

2.2 E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

2.3 E' 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.

2.4 E' istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno di Unioncamere 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.

2.5 Viene garantito l'impegno dell'Ente 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 gli Enti... in possesso dei requisiti necessari... oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo.

2.6 E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

2.7 Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, 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.

2.8 L'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignita' della persona.

### 3. 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 potra' 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 dovra' 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 sara' adeguatamente formato dagli Enti, e' incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

### 4. PROCEDURA INFORMALE:

#### INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, puo' intervenire 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 perche' 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.

### 5. 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, potra' sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sara' tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potra' avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potra' essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti e' 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, adottera', ove lo 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'inviolabilita' della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilita' di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro 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'Ente nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potra' 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 e' data la possibilita' ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed e' comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

## 6. ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'Ente dovra', peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della liberta' e della dignita' della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovra' 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.

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

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

Sara' cura dell'Ente 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, provvedera' a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla

Presidente del Comitato Nazionale di Parita' un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Ente e i soggetti firmatari del CCNL per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno 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.

TABELLA I  
INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI:  
IMPORTI MENSILI LORDI IN EURO PER 14 MENSILITA'

	Incrementi in Euro	
	dal 1/7/1999	dal 1/7/2000
=====		
QUADRO INTERMEDIO	37,30	28,92
=====		
1° LIVELLO	33,57	25,82
-----		
2° LIVELLO	29,95	23,24
-----		
3° LIVELLO	26,86	20,66
-----		
4° LIVELLO	24,79	19,11
-----		
5° LIVELLO	22,72	17,56
-----		
6° LIVELLO	21,69	16,53
-----		
7° LIVELLO	19,11	14,98
-----		

TABELLA 2  
NUOVI STIPENDI TABELLARI:  
IMPORTI LORDI ANNUI IN EURO PER 12 MENSILITA'

	Nuovi tabellari in Euro	
	dal 1/7/1999	dal 1/7/2000
=====		
QUADRO INTERMEDIO	20.037,91	20.384,97
=====		
1° LIVELLO	17.179,27	17.489,15
-----		
2° LIVELLO	14.825,56	15.104,44
-----		
3° LIVELLO	12.631,41	12.879,31
-----		

4° LIVELLO	11.176,44	11.405,75
-----		
5° LIVELLO	9.929,94	10.140,65
-----		
6° LIVELLO	9.196,07	9.394,39
-----		
7° LIVELLO	7.433,87	7.613,60
-----		

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti concordano di rinviare ad apposita sequenza contrattuale la revisione del sistema di classificazione del personale.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano di rinviare al contratto relativo al biennio 2001-2002, in coerenza con gli indirizzi che saranno impartiti dal Comitato di settore, la definizione degli ulteriori aspetti relativi alla disciplina della previdenza complementare, con particolare riferimento alla misura del contributo al fondo pensione a carico del datore di lavoro ed alla scelta dei comparti con i quali costituire, a condizione di reciprocita', un fondo pensione unico.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione alla previsione contenuta nell'art. 44, comma 11, relativa alla istituzione di una bacheca sindacale elettronica ed all'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro per i lavoratori in telelavoro, le parti condividono l'esigenza di dell'applicazione estensiva di tale innovazione che coinvolga tutti i lavoratori dell'ente.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nel prendere atto dell'impegno assunto da Unioncamere e Sindacati con la firma del protocollo dell'11/4/2002, si impegnano ad avviare il negoziato sul biennio economico 2001-2002 subito dopo la definizione dell'atto di indirizzo all'ARAN, con l'obiettivo di pervenire ad una sollecita conclusione del ciclo contrattuale relativo al quadriennio in corso.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che la revisione, anche in modo graduale, della disciplina delle ferie, in coerenza con le corrispondenti discipline contrattuali previste nei comparti pubblici e con le direttive impartite all'ARAN, costituisce obiettivo

prioritario del rinnovo contrattuale relativo al prossimo quadriennio  
normativo.