
Il presente protocollo recepisce, anche in attuazione degli artt. 3, 13, 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea come modificato del 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 27/11/91 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 attraverso procedure semplici ed adeguate ad affrontare il problema e per prevenire il loro 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 intimidazione nei suoi confronti; considerata la necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare la dignità e la libertà di ogni lavoratrice e lavoratore sul posto di lavoro e la condizione di particolare sofferenza psicofisica e di disagio della lavoratrice /del lavoratore oggetto di comportamenti indesiderati a sfondo sessuale; le Associazioni regionali delle Cooperative toscane, AGCI, Confcooperative, Legacoop e le Organizzazioni Sindacali Regionali di CGIL, CISL e UIL convengono di adottare l'allegato Codice di comportamento, che è parte integrante del presente protocollo, con l'obiettivo di promuovere la prevenzione delle molestie sessuali e la soluzione positiva dei casi di molestia con la dovuta garanzia di riservatezza e senza discriminazioni nei confronti della persona molestata. Detto Codice sarà sottoposto a tutte le cooperative della Toscana per gli adempimenti di loro competenza.

Premessa

Le Associazioni Regionali delle Cooperative AGCI, Confcooperative e Legacoop recepiscono

la raccomandazione della C.E. del 27/11/91 e il codice della UE e s'impegnano altresì a farlo recepire alle singole cooperative della Toscana.

Le Associazioni ritengono inoltre che al presente codice debbano uniformarsi i regolamenti interni e conseguentemente i comportamenti dei dipendenti, dei soci-lavoratori e degli amministratori.

Firmato :

C.G.I.L.

Luciano Silvestri

C.I.S.L.

Gianni Salvadori

U.I.L.

Mario Casalini

I Coordinamenti Donne

C.G.I.L.

Caterina Manganelli

C.I.S.L.

Patrizia Pellegatti

U.I.L.

Alessandra Tinuti

Irene d'Acampora

A.G.C.I.

Carlo Scarzanella

Confcooperative

Gian Piero Landucci

Legacoop

Giorgio Bertinelli

Firenze, lì 10 maggio 2001

1) Definizione

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

Le molestie sessuali più diffuse sono:

- gli apprezzamenti verbali a carattere sessuale;
- le richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gli sguardi insistiti o concupiscenti;
- gli ammiccamenti allusivi;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, o gli oggetti, allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

2) 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 operatrici/operatori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/e, il cui ruolo, l'ambito di intervento, i requisiti culturali e professionali e le modalità di nomina sono definite nell'allegato regolamento;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari secondo quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di settore e nei regolamenti interni.

Le parti firmatarie del presente accordo garantiscono il loro impegno affinché in sede di contrattazione collettiva venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o ricatto nei confronti della persona che ha sporto denuncia di molestia sessuale e gli eventuali testimoni. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari e soggetti alle formalità e sanzioni disciplinari previste dalla normativa dei rispettivi CCNL e regolamenti interni.

Le cooperative al momento dell'adozione del codice, anche con il coinvolgimento delle OO.SS., entro un periodo certo e definito, introdurranno le opportune modifiche o integrazioni ai Regolamenti che contenessero norme in contrasto o contraddittorie rispetto al Codice stesso.

Le Associazioni si impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie allo scopo di affermare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, anche attraverso formazione/informazione ai dipendenti con la collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia.

3) Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie o ricatti sessuali, può scegliere

fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) Procedura informale-intervento della consigliera/e

In caso di comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la persona vittima di molestie potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie e ricatti sessuali.

La Consigliera/il Consigliere, ove la persona 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 al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La/il Consigliera di Fiducia può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente il/la consigliera di fiducia convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) Ricorso consensuale all'arbitrato

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista

Dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere al/alla Consigliera/e di Fiducia di risolvere la controversia in sede arbitrale.

Per la presente procedura si fa riferimento a quanto previsto al punto 8 comma d) del Protocollo nazionale di relazioni sindacali sottoscritto tra le parti in data 5/4/1990.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali non ritenga di far ricorso alla procedura informale,

ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al/alla propria Dirigente o al Dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona che molesta sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio di Amministrazione.

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

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora la Direzione del personale nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/e, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore di molestie sessuali sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Consiglio di Amministrazione d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/e.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la cooperativa, nel rispetto della L. 125/91, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno; questo, nel caso vi siano sedi distaccate e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali. E' comunque auspicabile che per entrambe le persone il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

7) Interventi di sostegno

L'Azienda anche in forma associativa con altre cooperative, individua le modalità, le forme e le sedi per l'eventuale sostegno psicologico alle persone vittime di molestie. In tal senso possono essere sottoscritte convenzioni con le strutture pubbliche o con cooperative sociali esistenti sul territorio.

8) Attività di sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Cooperative dovranno essere incluse informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

La cooperativa che recepisce il presente codice 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 dei/delle dirigenti che dovranno pertanto, con la collaborazione e anche su proposta del/della Consigliera di Fiducia, essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Sarà cura della cooperativa promuovere, in collaborazione con il/la Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni del movimento cooperativo firmatarie del presente accordo, la conoscenza e la diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti gli operatori e le operatrici

della cooperazione in Toscana, sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione dei casi di molestie sessuali.

Sarà cura delle Associazioni firmatarie del presente accordo, promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/e, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità laddove esista, 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.

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

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE E LA NOMINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Il presente regolamento fa parte integrante dell'allegato Codice di Comportamento contro le molestie sessuali per il personale della cooperazione della Toscana.

La cooperativa per l'adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali istituisce il/la Consigliere/a di Fiducia, anche in forma associativa con altre cooperative, al quale si possono rivolgere le persone vittime di molestie.

La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura di tutela e di garanzia, può essere interna od esterna

alla cooperativa e agisce in piena autonomia. Preferibilmente sarà donna e, tra le sue attività, particolare rilievo sarà l'azione preventiva e informativa. In tal senso potrà avanzare proposte alla cooperativa per la formazione e l'informazione del personale, compresi i dirigenti.

Può svolgere il proprio ruolo anche per più cooperative di piccole dimensioni dello stesso territorio preferibilmente accorpendo settori omogenei di attività.

L'Azienda dovrà impegnarsi a mettere a disposizione della/del Consigliere tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento dei propri compiti garantendo la riservatezza della sua attività. A questo proposito l'Azienda deve, nei limiti delle proprie disponibilità, individuare un luogo specifico dove la Consigliera/e possa svolgere il proprio compito.

Il/La Consigliera/e di Fiducia sarà dotata di mezzi e strumenti adeguati per adempiere ai propri compiti in piena autonomia. L'ammontare di tali mezzi e strumenti, a partire dalle ore necessarie a svolgere il proprio compito, dovrà essere concordato tra la cooperativa/e e le OO.SS. territoriali sulla base delle effettive necessità di applicazione del presente Codice nelle Aziende.

A) COMPITI

La/Il Consigliere svolge attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale, formativo e informativo in stretto rapporto con l'Azienda, per diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone tale da garantire un sereno ambiente di lavoro e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione.

La Consigliera/e svolge un compito di sostegno e assistenza alle persone vittime di molestie sessuali che richiedono il suo intervento per la soluzione informale e/o formale dei casi.

Promuove, in collaborazione con l'azienda, gli accertamenti preliminari e fornisce il supporto tecnico alle indagini nei casi di denunce formali e informali di molestie sessuali.

Indica 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'invulnerabilità della persona.

Ai fini del conseguimento del rispetto dei principi del presente accordo e nel rispetto della L.125/91, ha la facoltà di verificare, qualora vi siano fondati motivi, che le procedure aziendali in merito a trasferimenti, percorsi di carriera,

riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, compresi i turni notturni, partecipazione ad aggiornamento o formazione, non siano stati viziati da atteggiamento di molestia sessuale avanzando, se del caso, proposte per una maggiore tutela delle lavoratrici.

Provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo d'Intesa ed al Presidente del Comitato Nazionale di Parità, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

B) REQUISITI

Il/La Consigliera di Fiducia dovrebbe essere preferibilmente donna, interna all'azienda e possedere i requisiti culturali e professionali necessari da sviluppare anche attraverso una adeguata formazione che dovrà essere garantita dalla cooperativa.

I requisiti essenziali richiesti sono:

- capacità relazionali,
- esperienza dimostrabile in tema di diritto del lavoro e di diritti delle donne e degli uomini;
- dovrà, inoltre, avere la fiducia dell'azienda e del personale e delle OO.SS. là dove presenti;
- avere la capacità di operare con assoluta discrezione e riservatezza.

Può essere appartenente alle strutture sindacali, oppure di derivazione associativa.

Qualora non sia possibile individuare tra il personale interno una figura con le caratteristiche necessarie si può ricorrere, previo confronto con le OO.SS., anche attraverso intese interaziendali o territoriali, ad un soggetto esterno da nominare come Consigliera/e.

C) PROCEDURE PER LA NOMINA

Il/La Consigliera per meglio assolvere il proprio compito deve essere persona conosciuta, di fiducia e legittimata a svolgere il proprio ruolo.

L'individuazione delle persone in possesso dei requisiti necessari ed interessate a svolgere l'incarico avverrà anche dietro presentazione di una dichiarazione di disponibilità alla Cooperativa.

L'Azienda si impegna a dare notizia della richiesta di disponibilità a svolgere il compito di Consigliere/a di fiducia, in forma, scritta al proprio personale.

L'individuazione del/la Consigliera avverrà d'intesa tra la Cooperativa e le OO.SS. aziendali e/o territoriali.

L'incarico durerà 3 anni. Può essere rinnovato alla scadenza. Qualora si verificino situazioni che denotino insoddisfazione e comprovata incapacità a svolgere il ruolo, l'incarico può essere revocato, d'intesa tra la cooperativa e le OO.SS.