

PROTOCOLLO D'INTESA in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Tra

COMUNE DI CITTA' SANT'ANGELO

E

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Considerato che, con l'art 71 lett. F del CCNL Comparto Funzioni Locali, le Parti hanno convenuto che ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati alla reciproca correttezza, evitando, in particolare:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona per cui essi sono rivolti e possono influenzare, implicitamente o esplicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale;

Considerato il demando contenuto nell'art.24 comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015 n.80, in tema di "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";

Evidenziato che le organizzazioni sindacali firmatarie richiamano i principi dell'accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulle violenze sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;

Precisato che, ferme le previsioni di legge in particolare l'art.26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n.198 e s.m.i (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le parti intendono definire azioni mirate confermando il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere.

CONDIVISO ALTRESI' che:

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o offensivo;
- sono altresì oggetto del presente Protocollo i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di essersene sottomessi;

- con riguardo ai luoghi di lavoro, si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone derivanti dall'attività lavorativa (lavoratrici, lavoratori, utenti, etc., etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;
- al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza dell'ente, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti ed il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di una attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza e di molestie di genere;

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la già menzionata definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri la violenza o la molestia di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica, psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, l'ente e le OO.SS sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione l'azienda si impegna nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata a rispetto della dignità delle persone;
- nella medesima prospettiva, le parti valorizzano la Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità, quale sede nella quale ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con il presente Protocollo;
- l'ente si impegna a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o di violenze di genere sui luoghi di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati ed accertati, valutando, in tali ipotesi, specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- l'ente assicura che le eventuali segnalazioni saranno gestite dall'Ufficio del Personale o dalla diversa funzione individuata dallo stesso, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte ed in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, l'ente darà diffusione al presente Protocollo.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 26 comma 3-bis decreto legislativo 11 aprile 2016, n. 198 è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate.

Le parti concordano che il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del D. Lgs.15 giugno 2015, n. 80, a favore dei soggetti vittime di violenza di genere potrà essere fruito secondo le seguenti modalità:

- il congedo di cui al comma 1 dell'art.24, della durata massima di tre mesi da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente Protocollo, la lavoratrice, il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta/o a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre le certificazioni di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e di eventuali premi aziendali.

Città Sant'Angelo, 24 novembre 2023

Dott. Matteo Perazzetti
Sindaco del Comune di Città Sant'Angelo

Lucia Ciurlino
(F.I.A.D.E.L.)

Manolo Da Silva
(FP C.G.I.L.)
