

Addì 4 febbraio 2015 presso la sede di FederlegnoArredo in Roma si sono incontrati:

- FederlegnoArredo rappresentata dal Direttore delle relazioni Industriali Giacomo Ghirlandetti,
- FeNEAL UIL rappresentata dal Segretario Nazionale Fabrizio Pascucci,
- FILCA CISL rappresentata dal Segretario Nazionale Paolo Acciai,
- FILLEA CGIL rappresentata dal segretario nazionale Marinella Meschieri e dal Responsabile del Settore LegnoArredo Rolando Feltrin,

hanno sottoscritto l'allegato accordo riguardante i Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing così come previsto dal CCNL 1-4-2013/31-3-2016.

Il presente accordo diventa un allegato al CCNL stesso.

FederlegnoArredo

Filca Cisl

Fillea Cgil

Feneal Uil

Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing

Principi

È inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o *mobbing* nelle definizioni sotto riportate. 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 e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, inoltre sia i/le lavoratori/trici, sia le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

FederlegnoArredo, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, s'impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento all'interno delle unità produttive.

1) Definizioni

Molestie Sessuali

Nelle disposizioni Comunitarie si intende per molestie sessuali, "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 un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti".

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, lettere, biglietti, telefonate insistenti, comunicazioni informatiche a sfondo sessuale o gli oggetti, pesantemente 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

Mobbing

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, da colleghi, o da sottoposti nei confronti del superiore, che si caratterizzano come vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e atti

idonei a compromettere la salute e/o la professionalità e/o la dignità della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'ufficio, reparto, ecc. di appartenenza, o addirittura tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante, così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro, sia sul "clima" aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- È reiterato e protratto nel tempo
- È sistematico
- È mirato a danneggiare la persona

Le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante sono varie, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie,
- attribuzioni di errori altrui,
- Isolare in modo esplicito il lavoratore/lavoratrice oppure boicottarlo;
- carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi o mancata trasmissioni di informazioni
- controlli e sorveglianza continui senza che il lavoratore lo sappia e con l'intento di danneggiarlo,
- minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza,
- ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) figure di riferimento

Al fine della risoluzione delle situazioni che dovessero crearsi le figure di riferimento sono:

- a) la Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità.
- b) il responsabile delle risorse umane o chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato

3) Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie sessuali o *mobbing*, 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

In caso di *mobbing* e/o molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

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

La Consigliera, ove la persona oggetto di molestie sessuali o *mobbing* 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 deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera 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 la Consigliera convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera 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 alla Consigliera di Parità di risolvere la controversia in sede arbitrale.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o *mobbing* 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 Consigliera o del responsabile del Personale, o a chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o *mobbing* sia un/una dirigente la denuncia formale deve essere inoltrata direttamente al Consiglio d'Amministrazione e/o Legale Rappresentante dell'impresa. Qualora la persona autrice di molestie o *mobbing*, sia il/la legale rappresentante dell'impresa, la persona oggetto di molestie o *mobbing* potrà sporgere formale denuncia alla Consigliera di Parità.

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

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 198/06, qualora la Direzione aziendale, nel corso del procedimento disciplinare, al fine di stabilire un clima sereno e, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici, o, in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

L'azienda provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti. La dipendente o il dipendente che consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

7) Attività di prevenzione e sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Aziende, le parti contraenti a livello nazionale raccomandano l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla

prevenzione delle molestie sessuali e del *mobbing* e alle procedure da seguire qualora la molestia o il *mobbing* abbia luogo.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del *mobbing* nei luoghi di lavoro.

Le parti auspicano che, al livello territoriale, siano fatte assemblee informative congiunte. Nel caso ciò non fosse possibile, le OO.SS. territoriali decideranno le forme di promozione necessarie alla conoscenza e diffusione tra le lavoratrici ed i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il *mobbing* all'interno dell'azienda. Qualora venissero indette assemblee a tal fine, le ore utilizzate rientreranno in quelle già previste contrattualmente.

L'Osservatorio Bilaterale previsto dal presente CCNL, potrà predisporre del materiale informativo destinato ai lavoratori e le lavoratrici sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione di molestie sessuali e di *mobbing*.

L'Osservatorio Bilaterale Nazionale, potrà inoltre proporre alle imprese programmi formativi e provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il *mobbing*.