

Roma, 17/06/2008

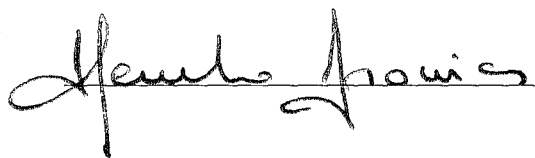
**PROTOCOLLO DI INTESA SULL'ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA
PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

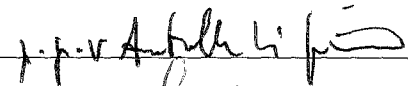
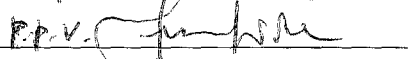
I rappresentanti dell' Agenzia delle Dogane e delle Organizzazioni sindacali, visti l'art. 73 del CCNL delle Agenzie Fiscali del 28 maggio 2004 e l'art. 9, comma 2 del CCNL delle Agenzie Fiscali del 10 aprile 2008, che tracciano le linee guida da seguire per adottare il codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali da parte delle Agenzie Fiscali;
conformemente a quanto previsto dalla direttiva del Parlamento Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006,
considerato che in relazione alla figura del Consigliere occorre individuare ambito di intervento, compiti, procedure e criteri per la nomina dello stesso, di intesa con le OO.SS.

CONVENGONO

sui criteri contenuti nel Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali, allegato al presente Protocollo di intesa.


per l'Agenzia delle Dogane



CPO p.p.v. 
p.p.v. 

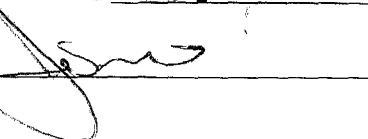
per i rappresentanti delle OO.SS. nazionali

CGIL/FP 

CISL/FPS 

UIL/PA 

CONFSAI/SALEI 

RdB/PI 



**AGENZIA
DELLE
DOGANE**



CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1

(definizione di molestia sessuale)

Sono considerate molestie sessuali, quei comportamenti indesiderati connessi al sesso, 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, di determinare una discriminazione, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

E' considerata, fra le altre, discriminazione connessa al sesso:

- a) richiesta implicita o esplicita di prestazione sessuale o attenzione a sfondo sessuale non gradita e offensiva per chi ne è oggetto;
- b) contatto fisico fastidioso o indesiderato;
- c) apprezzamento verbale offensivo sul corpo o sulla sessualità;
- d) gesto o ammiccamento sconveniente e provocatorio a sfondo sessuale;
- e) esposizione e diffusione anche mediante mezzi telematici, di materiale a sfondo sessuale.

Art. 2

(dichiarazioni di principio)

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione riportata all'art. 1;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e a non subire comportamenti discriminatori;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti ritenuti molesti;
- d) è istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 e denominata d'ora in poi Consigliera/e e viene garantito l'impegno dell'Agenzia delle Dogane a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/e o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo assoluta riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) la/il dipendente che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'interruzione tempestiva della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali. E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

Prof

Prof

Prof

Prof

Prof

Prof

Prof

- f) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari disposte dalla normativa vigente nonché quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Agenzie Fiscali;
- g) l'Agenzia delle Dogane si impegna a dare ampia informazione sul presente Codice di Condotta – di cui fornirà copia al personale dipendente e ai dirigenti – con particolare riferimento alle procedure da adottarsi in caso di molestia sessuale, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona;
- h) è vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori. Qualsiasi violazione è valutata ai sensi delle disposizioni contrattuali e della normativa vigente e costituisce elemento di valutazione negativa. L'Agenzia assicura sostegno e tutela alle/ai dipendenti in posizione di svantaggio.

Art. 3

(Consigliera/e di fiducia: compiti, procedura e criteri per la nomina, ambito d'intervento)

L'Agenzia delle Dogane, secondo i criteri indicati al successivo comma 7 concordati con i soggetti firmatari del protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, nomina minimo due Consiglieri, una donna ed un uomo, che vengono designati per svolgere funzioni di consulenza e di assistenza ai dipendenti che denunciano di essere vittima di molestie sessuali, impegnandosi alla massima riservatezza.

I Consiglieri riferiscono annualmente, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, mediante una relazione sullo stato di attuazione del presente codice e sull'attività svolta in relazione alle azioni positive, al Direttore dell'Area Centrale Personale ed Organizzazione ed ai rispettivi Direttori Regionali.

I Consiglieri suggeriscono azioni positive e partecipano alle iniziative di formazione e informazione nella materia oggetto del presente regolamento.

I Consiglieri saranno adeguatamente formati dall'Agenzia delle Dogane, e sono incaricati di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla risoluzione del caso così come previsto dai successivi artt. 4, 5, 6.

L'Agenzia delle Dogane, in ambito centrale, nomina 2 consiglieri: la nomina è di competenza del Direttore dell'Area Personale dell'Agenzia delle Dogane.

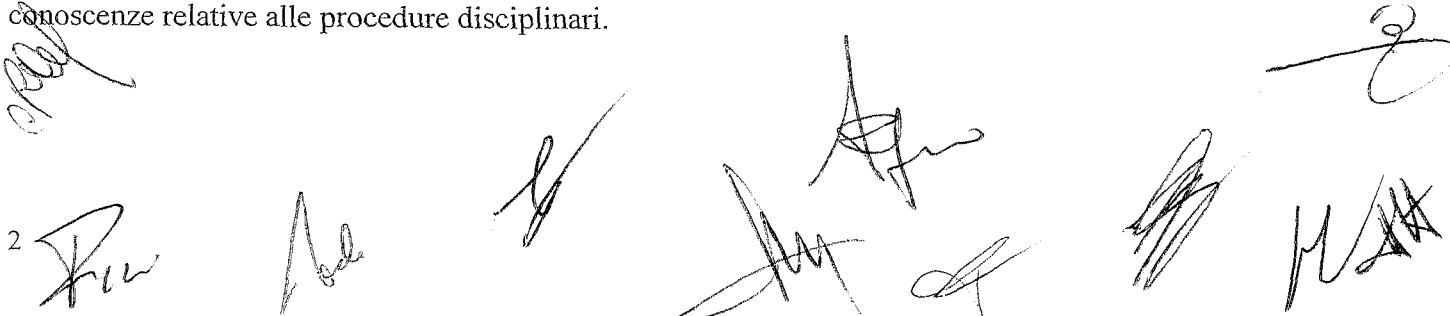
L'Agenzia delle Dogane, nell'ambito di ciascuna Direzione Regionale, nomina un numero di Consiglieri utili, con un minimo di 2, per soddisfare le esigenze logistiche dei relativi uffici; la nomina è di competenza del Direttore Regionale.

Per la particolare delicatezza del ruolo, la/il Consigliera/e deve possedere esperienze e professionalità nonché preferibilmente i requisiti culturali qui elencati:

laurea in Psicologia, Sociologia, Giurisprudenza o Scienze Politiche;

possesso di conoscenze relative all'organizzazione dell'Agenzia ed in particolare delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro pubblico privatizzato;

conoscenze relative alle procedure disciplinari.



Art. 4

(procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

Qualora si verifichi una molestia sul posto di lavoro, la/il dipendente, fatta salva la tutela giurisdizionale potrà rivolgersi alla figura della/del Consigliera/e per avviare una procedura informale, di cui al successivo art. 5, al fine di dare soluzione al caso o porre in essere una procedura formale di cui al successivo art. 6, con l'assistenza della/del Consigliera/e.

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

Art. 5

(procedura informale)

La/il Consigliera/e, ove la/il dipendente oggetto di molestie sessuali ritenga che le molestie stesse possano trovare una soluzione informale, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, fa presente all'autore/autrice della molestia che il suo comportamento è scorretto e deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/e deve avvenire mantenendo la massima riservatezza.

Art. 6

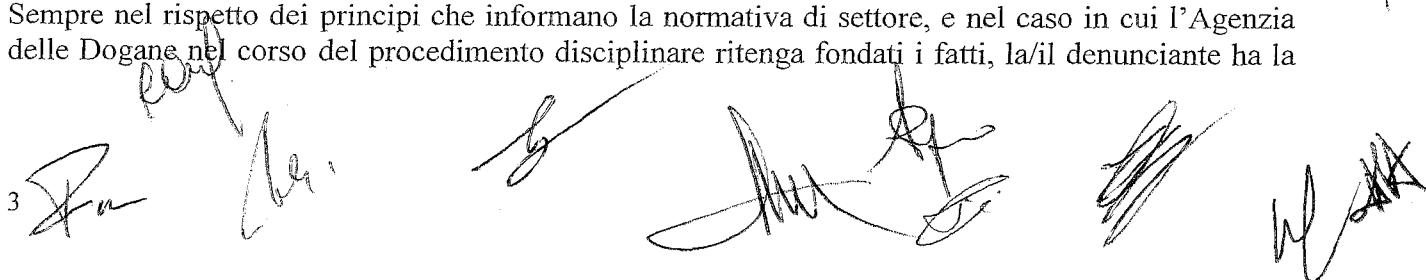
(denuncia formale)

Fatta sempre salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi, la/il dipendente oggetto di molestie sessuali, ove non ritenga di far ricorso alla procedura informale ovvero qualora dopo tale procedura il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere denuncia formale, con la facoltà di farsi assistere dalla/dal Consigliera/e, al dirigente dell'ufficio di appartenenza del molestatore, che sarà tenuto a trasmettere gli atti, nel rispetto delle norme procedurali di cui al C.C.N.L., al competente ufficio centrale o regionale, per i procedimenti disciplinari. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Qualora l'autore/autrice di molestie sia un/una dirigente, la denuncia formale potrà essere inoltrata, mantenendo ferma l'eventuale richiesta di assistenza da parte della/del Consigliera/e, direttamente al dirigente con funzioni di coordinamento.

Nel rispetto dei principi che informano la normativa di settore, qualora l'Agenzia delle Dogane, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, e sentita la/il Consigliera/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata delle molestie sessuali e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la normativa di settore, e nel caso in cui l'Agenzia delle Dogane nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la/il denunciante ha la

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left, there is a small number '3' followed by a signature. To its right are several other signatures, some appearing to be initials or abbreviated names, and a large, stylized signature on the right side. The signatures are scattered across the bottom of the page, partially overlapping the text.

possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o in una sede che non gli comporti disagio.

Qualora l'Agenzia delle Dogane, 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 OO.SS., ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 7

(Attività di sensibilizzazione)

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, l'Agenzia delle Dogane includerà informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'Agenzia delle Dogane dovrà, inoltre, 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 molestia sessuale. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti, che dovranno promuovere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali.

L'Agenzia delle Dogane si impegna a promuovere, d'intesa con le OO.SS., la conoscenza e la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto materiale informativo destinato ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestia sessuale.

Sarà cura dell'Agenzia delle Dogane promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie.

L'Agenzia delle dogane e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa si impegnano ad incontrarsi dopo un anno dall'adozione del presente Codice per verificarne i risultati ottenuti e procedere alle eventuali integrazioni e modifiche ritenute necessari.

