

6



## Nuovo collocamento, intesa Minilavoro/Regioni

Accordo raggiunto fra ministero del Lavoro, Regioni e Province sugli standard minimi di funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego. Dopo il passaggio del personale e delle strutture dal Ministero alle Regioni, si è voluto così dare una serie di indicazioni, concertate con le parti sociali, sugli standard minimi di cui dovranno dotarsi i nuovi servizi pubblici per l'impiego. In particolare, è stato stabilito che i nuovi servizi dovranno

svolgere funzioni di: - accoglienza e informazione orientativa; - gestione delle banche dati dei lavoratori e delle imprese; - orientamento e consulenza (tra cui colloqui individuali e servizi mirati per disabili e categorie svantaggiate); - sostegno alle fasce deboli (tra cui ricollocazione di cassaintegrati, lavoratori in mobilità, ultracinquantenni, disoccupati di lunga durata, collocamento obbligatorio); - incontro tra domanda e offerta, incrociando le banche dati, le richieste e i singoli profili professionali a livello locale, nazionale ed europeo. Con l'accordo, inoltre, si intendono realizzare azioni di supporto e di sostegno ai nuovi servizi per l'impiego, utilizzando le nuove opportunità previste nella programmazione 2000/2006 del Fondo sociale europeo.

ALITALIA

## Assistenti di volo, unico contratto

È stato sottoscritto la settimana scorsa il contratto di lavoro per gli assistenti di volo del gruppo Alitalia. Lo rendono noto le organizzazioni sindacali che lo hanno firmato (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Anpv e Sulta), precisando che dal 15 gennaio del 2000 il contratto di lavoro per i 4.100 assistenti di volo sarà unificato, sia per il personale in servizio su Alitalia Team (1.200 lavoratori), che per quello di Alitalia (2.900). Il contratto di lavoro diversificato in Alitalia Team (a basso costo) era stato introdotto nel '96, con l'avvio del piano di risanamento della compagnia aerea, e doveva consentire un risparmio sul costo del lavoro di 164 miliardi. Fino ad oggi con quel contratto sono stati risparmiati 100 miliardi, mentre si conta di tagliare gli altri 64 introducendo il nuovo regime unico sul modello di Alitalia Team.

Il nuovo contratto è frutto di una trattativa durata otto mesi e sana la frattura tra le due discipline contrattuali e viene così avviata concretamente la fase di riunificazione. I sindacati ritengono il nuovo contratto di riunificazione un passaggio fondamentale per le prospettive lavorative, economiche, professionali e occupazionali di questa categoria. Con il contratto unico, secondo le organizzazioni, si conclude la fase del risanamento e si avvia la fase del rilancio dell'Alitalia.

Il nuovo contratto di lavoro per gli assistenti di volo del gruppo Alitalia è subordinato all'approvazione da parte della categoria attraverso il referendum e prevede una normativa di impiego in linea al contratto Alitalia del 1992 con novità sia sul fronte dell'impiego, che dal punto di vista economico.

Sin dai prossimi giorni le organizzazioni sindacali avvieranno un confronto con la categoria, attraverso le assemblee, mentre hanno invitato Alitalia ad inserire l'accordo nel casellario dei naviganti.

«Questa intesa - afferma Guido Abbadesse, segretario generale della Filt-Cgil - rappresenta un grosso risultato, superando il doppio regime strutturale che si era venuto a creare dopo la costituzione dell'Alitalia Team, e rappresenta l'ennesimo contributo del mondo del lavoro alla piena realizzazione del piano di risanamento e di sviluppo di Alitalia 1996-2000. È ora necessario - conclude il numero uno della Cgil trasporti - che gli sforzi e i sacrifici dei lavoratori non siano vanificati dalle continue incertezze sul futuro di Malpensa».

il documento

WEB

Telelavoro, poche le donne occupate

Il telelavoro almeno in Europa, non è rivolto al mondo femminile. Lo rivela una ricerca condotta nell'ambito del progetto comunitario Ecatt tra i telelavoratori, la percentuale delle donne è infatti ferma al 20% contro l'80% degli uomini. Si tratta di un dato abbastanza impressionante soprattutto se si pensa che il mercato del lavoro tradizionale vede una ripartizione quasi paritaria tra i due sessi. Secondo l'indagine svolta in Italia, Spagna, Francia, Germania, Gran Bretagna, Irlanda, Svezia e Finlandia il telelavoro per ora interessa maggiormente le scolarità e le qualifiche più alte.

## Il protocollo

Salvi e il sottosegretario Fiorillo firmano con i sindacati la prima intesa che introduce la figura del consigliere/consigliera di fiducia

## Ministeri, il Lavoro mette al bando le molestie sessuali

Molestie sessuali al bando al Ministero del Lavoro grazie ad un nuovo protocollo di intesa che è stato firmato dal ministro, Cesare Salvi, dal sottosegretario Bianca Maria Fiorillo e dai rappresentanti sindacali. L'obiettivo è quello di punire «ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, o che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti». «È un atto - ha spiegato Salvi - di grande civiltà giuridica e di rilevanza politica». Al Ministero del Lavoro, dunque, su 8000 dipendenti, di cui il 58% è composto da donne, entra in attività il «consigliere-consigliera di fiducia», la persona a cui chi dovesse subire da un collega o, peggio ancora, da un superiore delle molestie, può rivolgersi. Per il sottosegretario Fiorillo, che ha ricordato come questa è la prima intesa, firmata dal ministro quanto autorità politica, vuole essere «uno stimolo al Parlamento affinché si approvi una legge antimolestia. Il codice - ha concluso Fiorillo - si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie nel caso che esse si verificano e si pone come garanzia per un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il caso singolo ma anche per prevenire il ripetersi di simili comportamenti». Ecco il testo.

Il presente Protocollo recepisce, anche in attuazione degli articoli 3, 13, 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/97, 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 e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

PREMESSO che per molestie sessuali 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 intimidazio-

ni nei suoi confronti;

CONSIDERATE la necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare la dignità e la libertà di ogni lavoratrice/lavoratore sul posto di lavoro; la condizione di particolare sofferenza psico-fisica e di disagio della lavoratrice/ del lavoratore oggetto di comportamenti indesiderati a sfondo sessuale;

SICUVIENE di adottare con le Organizzazioni Sindacali, di cui all'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto dei Ministeri per il quadriennio normativo 1998-2001, l'allegato Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, che fa parte integrante del presente Protocollo.

## CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

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 intimidazioni nei suoi confronti;

## 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 lavoratrici/ dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti; è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Amministrazione 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; viene garantito l'impegno dell'Amministrazione 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 l'Amministrazione potrà avvalersi di figure esterne alla propria struttura che siano in possesso dei requisiti necessari, oppure indivi-

duare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico ed alle quali rivolgere un apposito percorso formativo; è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti; nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli art. 59 e 59 bis del D.l.v.n. 29/93, così come modificato dal D.l.v.n. 80/98, dall'art. 35 "Norme di rinvio" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri 1998-2001 e dalle disposizioni contenute nel CCNL Comparto Ministeri del 1994/1997 - Parte I - Titolo III - Capo IV "Norme disciplinari", con particolare riferimento all'art. 23, c. 3, lettera f), art. 24 e art. 25.

L'Amministrazione garantisce il proprio impegno affinché in sede di contrattazione collettiva, sulla base di quanto previsto dall'art. 59 del D.l.v.n. 29/93, così come modificato dal D.l.v.n. 80/98, venga 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.

L'Amministrazione si impegna a diffondere un'ampia informazione sul presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

## PROCEDURE DA ADOTTARE

Qualora si verifichi un atto o comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designato/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevoli e brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguate requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

## PROCEDURA INFORMALE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente 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 alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché 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.

## 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, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti alla Direzione Generale del Personale - Divisione II - Ufficio procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione del Personale - Divisione II - Ufficio procedimenti disciplinari. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Il rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondatai fatti, dovrà informare tempestivamente la dirigente/il dirigente al fine di adottare, 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'invulnerabilità della persona. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, le idonee misure organizzative saranno individuate dalla Direzione Generale del Personale, d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/il Consigliere.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondatai fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Il rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, non ritenga fondatai 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 Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

## ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale, l'Amministrazione dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. L'Amministrazione 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 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.

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

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

Sarà cura dell'Amministrazione 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 CPD, 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.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine dei primi sei mesi 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.

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità  
Direttore responsabile Giuseppe Caldarola  
Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma  
Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13 Tel. 06/699961, fax 06/6783555 20123 Milano, via Torino 48  
Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviate fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627  
Stampa in fac simile Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130 Satim S.p.A. Paderno Dugnano (MI) S. Statale dei Giovi 137 STS S.p.A. 95030 Catania - Strada 5, 35 Distribuzione: SODIP 20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18

Mercoledì

DALL'OBBLIGO ALL'UNIVERSITÀ.  
CORSI, CONCORSI,  
RICERCA SCIENTIFICA

Scuola & Formazione

In edicola con  
L'Unità

Giovedì

FEDERALISMO ED ENTI LOCALI: ISTRUZIONI PER L'USO

Autonomie

In edicola con  
L'Unità