

RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI A LIVELLO DI COMPARTO APPLICABILI AL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006/2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

(CONTRATTI E ACCORDI DI RIFERIMENTO: CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003, Accordo integrativo al CCPL 2002-2005 dd. 20.10.2003 personale qualifiche forestali di data 22.4.2005, Accordo integrativo al CCPL 2002-2005 dd. 20.10.2003 personale vv. ff. di data 8.8.2005, Accordo provinciale biennio economico 2004-2005 di data 9.8.2005, Accordo stralcio biennio economico 2006-2007 di data 20.4.2007, Accordo relativo all'Ordinamento professionale di data 20.04.2007, CCPL 2006 -2009, biennio economico 2008-2009 di data 22.9.2008, Accordo integrativo personale qualifiche forestali di data 23.9.2008, Accordo integrativo polizia locale di data 26.11.2008, Accordo concernente disposizioni urgenti di modifica del 20.07.2009, Accordo concernente disposizioni urgenti di modifica dell'Ordinamento professionale di data 20.04.2007 sottoscritto il 30 dicembre 2009, accordo concernente disposizioni di deroga in materia di riposo giornaliero di cui all'art. 36 "Orario di lavoro" del CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003, come modificato dall'art. 15 del CCPL 2006-2009 di data 22.9.2008, Accordo concernente disposizioni urgenti di modifica al CCPL 2006-2009 del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali ed al vigente Ordinamento professionale di data 27.12.2010, Accordo stralcio di integrazione del vigente CCPL di data 11 aprile 2011, Accordo stralcio di integrazione del vigente CCPL di data 11.04.2011, Accordo per la modifica dell'allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 avente ad oggetto "Disciplina dell'indennità per lo svolgimento di attività tecniche prevista dall'art. 119 del CCPL", nell'ambito del biennio economico 2008-2009 del CCPL del comparto Autonomie locali – area del personale non dirigenziale di data 25.01.2012, Accordo concernente la definizione della misura e delle modalità di attribuzione dell'indennità di trasferimento al personale dell'ex Comprensorio Valle dell'Adige assegnato alle sedi delle Comunità sottoscritto in data 8 febbraio 2013, Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale del 25.01.2012), Accordo di settore ai sensi del comma 15 art. 35 "Assunzioni a tempo determinato" del CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003, come da ultimo sostituito dall'art. 14 del CCPL 2006-2009 - biennio economico 2008-2009 - di data 22.09.2008 sottoscritto in data 29 maggio 2013, Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del FO.R.E.G. per il triennio 2013-2015 di data 03.10.2013, Accordo per la revisione del sistema di valutazione del personale del comparto Autonomie locali - area non dirigenziale sottoscritto in data 14.11.2013

ALLEGATO N/2 CCPL 2002-2005 DI DATA 20.10.2003 - CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1 Definizione

Art. 2 Principi

Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

Art. 4 Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

Art. 5 Denuncia formale

Art. 6 Attività di sensibilizzazione

ALLEGATO N/2 CCPL 2002-2005 DI DATA 20.10.2003

## CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

### Art. 1

#### Definizione

1. 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.

### Art. 2

#### Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

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, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende 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 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 le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico 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 dall'art. 50 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7;

l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCPL.

### Art. 3

#### Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

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

### Art. 4

#### Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. 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 per 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.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

### Art. 5

#### Denuncia formale

1. 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 o responsabile dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al dirigente generale.

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

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, 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'inviolabilità della persona.

5. 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 fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione 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 organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

## Art. 6

### Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. 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.

3. 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.

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

5. 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.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCPL a cui è allegato il presente codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno 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.