



CHE SIA 25 TUTTO L'ANNO

Prevenzione e contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

CCNL CONFAPI Metalmeccanica

Nel **CCNL CONFAPI**, per la piccola e media industria metalmeccanica e di installazione di impianti, (**sottoscritto da FIM-CISL**) si riafferma il principio fondamentale della **tutela della dignità personale** di ogni lavoratrice e lavoratore, definendo linee guida vincolanti e strumenti operativi per prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale.

1. Doveri delle Parti e Comportamenti Vietati (Art. 64)

L'**Articolo 64** del CCNL disciplina i doveri di comportamento all'interno del contesto aziendale.

Principio di Rispetto: I rapporti in azienda devono essere tassativamente improntati a "sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore".

Definizione di Molestia: Sono esplicitamente vietati i comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti.

Abuso di Potere: È vietato condizionare la modifica delle condizioni di lavoro (sia in positivo che in negativo) all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti molesti.

Obblighi Aziendali: Le aziende hanno il dovere di adottare in modo concreto le iniziative e le linee guida proposte dall'Osservatorio Nazionale per prevenire tali episodi (es. codici etici, procedure interne, formazione).

2. Ruolo e Compiti delle Commissioni Pari Opportunità

Il contratto individua nelle Commissioni paritetiche gli organismi chiave per il monitoraggio e la prevenzione, strutturati su due livelli.

Commissione Nazionale Pari Opportunità:

Ha il compito di proporre iniziative dirette a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, promuove ricerche e studi per analizzare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno, recependo le direttive e i principi dell'Unione Europea (**Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990** e **Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991**), sviluppa campagne informative e modelli di formazione obbligatoria/consigliata.

Commissione Territoriale Pari Opportunità: Agisce a livello locale con il compito di effettuare studi, indagini e raccogliere segnalazioni specifiche sul territorio.

Promuove l'analisi dei casi e la diffusione di buone pratiche aziendali.

3. Procedure di Segnalazione, Intervento e Tutela

Il CCNL stabilisce un sistema coordinato per proteggere le vittime e gestire le segnalazioni in sicurezza:

Attivazione delle Rappresentanze: in caso di comportamenti difforni dall'Art. 64, le rappresentanze sindacali possono chiedere l'intervento diretto dell'**Osservatorio Nazionale**.

Canali di Segnalazione: la lavoratrice o il lavoratore che subisce una molestia può rivolgersi al proprio superiore diretto, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU/RLS) o direttamente alle Commissioni Pari Opportunità (territoriali o nazionali).

Garanzia di Riservatezza e Protezione: le procedure di gestione aziendale devono garantire l'assoluto anonimato delle parti coinvolte e l'assenza totale di ritorsioni o penalizzazioni per chi segnala.

