

## Verbale di Accordo

Il giorno 08 marzo 2019, ENAV e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti, UGL-TA, UNICA, con la partecipazione del Comitato Pari Opportunità, si sono incontrate sulle tematiche sottoscritte nell'accordo quadro del 26 aprile 2007 dalle Parti Sociali europee "sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro".

Premesso e considerato che:

- l'art. 16 Parte Generale CCNL Settore Trasporto Aereo Servizi ATM Diretti e Complementari – prevede la *"Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali"*;
- in data 25 gennaio 2016 da Confindustria e dalle OO.SS. CGIL, CISL, UIL tale accordo è stato tradotto e recepito;
- i valori contenuti nel codice etico di ENAV, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2017, rispecchiano i principi riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
- nell'Accordo Quadro "sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" vengono descritte le molestie che *"si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro"* e la violenza che *"si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro"*;
- nel testo si indica l'ambiente di lavoro come possibile luogo di esposizione delle persone alle molestie e alla violenza, che *"possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile"*;
- al fine di prevenire e aumentare la consapevolezza sull'argomento, si invitano le imprese ad *"adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate"*.

### le Parti convengono su quanto segue

Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sui luoghi di lavoro, in base alle definizioni contenute nell'Accordo Quadro sopra riportate, è condannato in ogni sua forma.

 La dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che si configurano come molestie o violenza che, pertanto, vanno denunciati.

 Le lavoratrici, i lavoratori e l'azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza.

 Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, si assume l'impegno di incontrarsi al fine di predisporre, unitamente al Comitato Pari Opportunità (cfr. art. 16, comma 5 Parte Generale CCNL Trasporto Aereo) una procedura volta a definire le modalità di assistenza a coloro che subiscano molestie e violenze sul luogo di lavoro, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.



Dare un'ampia diffusione all'Accordo presso le lavoratrici e i lavoratori, anche attraverso campagne di informazione nonché valutare l'istituzione di un Codice di Condotta specifico.

In ordine alla necessità di prendere azioni disciplinari nei confronti di coloro che pongano in essere molestie e violenze, sia di chi le denuncerà basandosi su false accuse, le Parti riconoscono la validità di quanto già contemplato dal comma 6 dell'art. 36 Parte Specifica servizi ATM - CCNL Trasporto Aereo che consente di sanzionare disciplinarmente chi *"tenga un comportamento pregiudizievole di natura razziale, sessuale, di credo politico, religioso, sindacale, volto a ledere la dignità e la libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori"*, fermo restando che la gravità del comportamento e/o delle condizioni in cui è stato posto in essere può determinare anche la sanzione del licenziamento.

Tale procedura potrà essere applicata anche nei confronti di violenza esterna posta in essere, ad esempio da clienti, fornitori, consulenti etc.

Istituire, congiuntamente al Comitato Pari Opportunità, un tavolo di monitoraggio semestrale che attraverso una valutazione del fenomeno sia in grado di proporre azioni di sensibilizzazione, finalizzate alla prevenzione e contrasto del fenomeno.

In ottemperanza a quanto contenuto nell'accordo quadro in premessa, si adotta la dichiarazione allegata, che varrà affissa nelle bacheche aziendali e pubblicata sulla intranet aziendale.

Roma 08 marzo 2019

ENAV S.p.A.

A  
MR  
C.P.O.  
F. Sanna

FILT-CGIL

FIT-CISL

Uiltrasporti

UGL-TA

UNICA

Roberto...  
M...  
ASSINLOQUADRI...  
F...

## DICHIARAZIONE

**“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del  
26 aprile 2007**

ENAV S.p.A. ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti 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, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016, nonché del Codice Etico del Gruppo Enav .

L’Azienda, nell’ipotesi di accertata molestia e/o violenza, adotterà adeguate misure nei confronti del soggetto che le ha poste in essere.

Le vittime riceveranno adeguato sostegno e se necessario saranno supportate nel processo di reinserimento lavorativo.

Roma, 08 marzo 2019

ENAV S.p.A.

