In data odierna, 8 marzo 2021, le Scriventi Organizzazioni Datoriali e Sindacali hanno sottoscritto il presente protocollo.

NORME CONTRO LE MOLESTIE E LE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Preso atto dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo Quadro sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro stipulato in data 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL.
Le parti convengono che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che si configurano come molestie o violenza. Ogni atto o comportamento anche verbale che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del presente Accordo, è inaccettabile. Pertanto, le parti si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che pongano in essere tali inaccettabili comportamenti. Secondo quanto definito dall'Accordo Quadro delle parti sociali europee: "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".

1. Le imprese, le lavoratrici, i lavoratori 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 e rispetto;
2. Comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati.

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE PROTOCOLLO SI IMPEGNANO A:

comma 1: diffondere in maniera capillare il presente Accordo presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione prendendo l'impegno di allegare tale accordo sia alla dichiarazione di assunzione sia al contratto di lavoro;

comma 2: promuovere presso ogni luogo in cui si svolge lo spettacolo, le prove e le audizioni o altra attività inerente, azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo Ia possibilità di allontanamento da questi luoghi di chi compie e reitera comportamenti molesti;
comma 3: individuare e veicolare l'elenco delle strutture interne ed esterne alle imprese alle quali Ia lavoratrice, il lavoratore vittime di molestie o di violenza possano liberamente e con una procedura informale rivolgersi con Ia discrezione necessaria al fine di proteggere Ia dignità e Ia riservatezza di ciascun soggetto coinvolto.

Le parti individuano, fermi restando Ia libertà di scelta della lavoratrice e del lavoratore nonché il diritto degli stessi di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali, le seguenti strutture interne ed esterne all'impresa come quelle più adeguate ad assicurare un'assistenza, sia dal punta di vista psicologico che dal punta di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro:

- le consigliere o i consiglieri di parità delle Città Metropolitane, ove presenti, e le consigliere o consiglieri regionali competenti per territorio;
- il medico competente;
- iI rappresentante dei lavoratori per Ia sicurezza;
- le reti istituzionali antiviolenza, istituite con protocolli sottoscritti da enti pubblici, presenti sui territori delle Città Metropolitane.

lnoltre, le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale si impegnano a diffondere tra le lavoratrici e i lavoratori, con gli strumenti più opportuni (siti internet, bacheche, uffici di produzione, ecc), gli indirizzi e i riferimenti dei predetti soggetti.

comma 4: a sottoscrivere e far rispettare a tutte le parti che stipulano il contratto di lavoro, il **Codice di Condotta** (allegato 1).

Allegato 1 - Codice di condotta

La nostra Società/Associazione/Cooperativa/Fondazione/Compagnia ha adottato un Codice di Condotta che con la sottoscrizione della presente Lei dichiara di aver letto e accettato.
II Codice di Condotta ha lo scopo di assicurare un ambiente di lavoro sano dove tutti sono trattati in modo equo e con rispetto.
Non sono pertanto tollerati comportamenti vessatori, ostili, discriminatori o di molestia di qualsiasi tipo.
Lei, pertanto, si impegna a rispettare, nei confronti delle persone che prenderanno parte, e/o collaboreranno, alla realizzazione della produzione a qualunque titolo, un comportamento idoneo ad evitare qualsiasi forma di molestia, discriminazione o bullismo di natura razziale, sessuale, religiosa, politica e di qualsiasi altra natura.
In caso di violazione e inosservanza di quanto ivi previsto, Ia nostra Società sanzionerà con Ia massima severità, fino alla risoluzione con effetto immediato del contratto di lavoro (per Sua colpa grave) e avrà Ia facoltà di chiedere a lei il risarcimento di tutti i danni, anche di reputazione e di immagine, subiti.

TOLLERANZA ZERO
La nostra Società/Associazione/Cooperativa/Fondazione/Compagnia ha adottato un codice di condotta per assicurare tolleranza-zero verso i comportamenti inappropriati, discriminatori e molesti nel luogo di lavoro, compresi i luoghi dove avvengono le audizioni.

Per comportamenti inappropriati si intendono tutte le condotte che in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente, violino la dignità dell'individuo o creino un clima intimidatorio, ostile, denigrante, umiliante o offensivo:

- **Mobbing**: per tale si intendono le condotte offensive, intimidatorie, persecutorie, vessatorie e, più in generale, qualsiasi uso improprio del potere (derivante da una

- posizione di autorità, dall'uso della forza fisica e/o dall'intimidazione) che possa portare un individuo a sentirsi denigrato, umiliato, danneggiato, minacciato o turbato;
- **Molestie**: per tale si intende qualsiasi comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la persona. Una molestia può implicare discriminazione;
- **Molestie sessuali**: per tali si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, indipendentemente dal sesso o dall'orientamento. Le molestie sessuali possono essere perpetrate da ogni genere e possono essere espresse in forma fisica, scritta, verbale o in qualsiasi altra forma;
- **Discriminazioni**: qualsiasi molestia riferita a qualsiasi caratteristica della persona e/o scelta di vita individuate (quali, ad esempio, età, stato civile, unione civile, aspetto fisico, disabilità fisica o mentale, nazionalità, origini etniche o nazionali, cambiamento di genere, gravidanza, razza, religione o credo, sesso o orientamento sessuale, adesione a soggetti di rappresentanza politica e/o sindacale) posta in essere in forma diretta - qualora un soggetto venga trattato con minor favore di quanta sia, o sarebbe, stato trattato un altro soggetto in una situazione analoga - o in forma indiretta- qualora un soggetto, o una categoria di soggetti, sia posta in una situazione di particolare svantaggio rispetto a un altro soggetto, o categoria di soggetti, in una situazione analoga;
- **Ritorsione**: per tale si intende qualsiasi comportamento indesiderato conseguente al non aver subito, all'aver rifiutato, all'aver segnalato e/o denunciato Mobbing, Molestie, Molestie sessuali, Discriminazioni e/o Ritorsioni nei confronti propri o di terzi.

DOVE SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA

II Codice di Condotta deve essere rispettato sempre e in tutto il mondo, indipendentemente dalla normativa del Paese in cui viene resa l'attività o posto in essere il comportamento inappropriato. II Codice di Condotta deve essere rispettato sul luogo di lavoro (intendendosi per tale il luogo di lavoro in cui le prestazioni lavorative sono rese, comprensivo dei luoghi ove avvengono le audizioni) e in qualsiasi altro luogo o situazione inerenti alla produzione o al produttore quali, a titolo meramente esemplificativo, eventi sociali, spostamenti lavorativi, alloggi, luoghi ove sono svolte le audizioni, lo spettacolo e le prove, ecc.

A CHI SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA

La nostra Società/Associazione/Cooperativa/Fondazione/Compagnia applica e obbliga al rispetto del Codice di Condotta i propri dipendenti e collaboratori, tutti coloro che lavorano, rendono prestazioni, forniscono servizi, clienti e fornitori.
II Codice di Condotta si applica, quindi, a titolo esemplificativo, al produttore e a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, artisti, fornitori di beni e servizi che lavorano per, o con, il produttore e/o produttori associati, esecutivi, clienti e fornitori del produttore, ecc.
Hanno, altresì, l'obbligo di rispettare il Codice di Condotta tutti coloro che contribuiscono, concorrono o partecipano alle audizioni, casting o provini del produttore e/o produttori associati, esecutivi, clienti e fornitori del produttore.

Roma, 8 marzo 2021

SLC-CGIL
Sabina Di Marco

FISTel-CISL
Giovanni Pezzini

UILCOM-UIL
Giovanni Di Cola

FIALS
Enrico Sciarra

IL PRESIDENTE A.N.FO.L.S.
Francesco Giambrone

IL VICEPRESIDENTE A.N.FO.L.S.
Fulvio Macciardi