



ACCORDO REGIONALE SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In data 16 aprile 2018 le OO.SS. Emilia Romagna rappresentate per CGIL da Antonella Raspadori, per CISL da Elisa Fiorani e Giorgio Graziani, per UIL da Giuseppina Moroli e Alleanza delle Cooperative Italiane Emilia Romagna rappresentata per Legacooperative da Giovanni Monti e Rita Finzi, per Confcooperative da Francesco Milza e Anna Piacentini, per Agci da Mauro Grossi e Patrizia Masetti

preso atto

dell'**Accordo Quadro sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro** sottoscritto il 26 aprile 2007 dalle Parti Sociali Europee BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC che si intende qui **integralmente richiamato** (allegato A)

richiamando

- l'articolo 2087 del codice civile per il quale il datore di lavoro "è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro";
- il D.Lgs. 81/2008, che prevede in capo al datore di lavoro l'obbligo di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo in considerazione (ai sensi dell'art 28) anche quelli connessi allo stress lavoro-correlato, nell'ambito dei rischi psico sociali, come le molestie e la violenza;
- la normativa nazionale in materia di molestie e violenza, e in particolare il D.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il cui novellato art 26 "Molestie e molestie sessuali" (comma 3 bis e ter) in particolare sancisce che:
 - "la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. (...)";
 - "I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro 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";

Altresi, l'art. 55bis (commi 4-6) "Nozione di discriminazione" che, così, stabilisce che:

"Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della

dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo."

- i contenuti della Legge quadro regionale n. 6/2014 per la parità e contro le discriminazioni di genere, che individua le parti sociali sia come soggetti titolari del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere (art.38), sia come attori della prevenzione contro la violenza di genere, indicati nel Piano regionale;

riconoscendo

- la necessità di valorizzare l'adozione di buone pratiche da parte dei datori di lavoro anche ai fini del riconoscimento delle cosiddette certificazioni etiche o di benefici da parte di INAIL ed INPS, nonché dell'assegnazione dell'etichetta GED (Gender equality and diversity label) prevista dall'art 30 L.R. 6/2014

ribadiscono che

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul lavoro, secondo le definizioni richiamate, è inaccettabile;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenze;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e i datori di lavoro 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 sui principi di uguaglianza e reciproca correttezza.

Sulla base di queste premesse e sul valore dei principi espressi, le parti condividono l'impegno a:

- dare la massima diffusione del presente Accordo regionale nei territori ed in particolare nei luoghi di lavoro tra le lavoratrici e i lavoratori e i datori di lavoro e a promuoverne l'attuazione anche attraverso la contrattazione di secondo livello, nei modi e nelle forme individuati dagli accordi aziendali;
- promuovere l'adozione della **dichiarazione allegata al presente accordo (all.1)**, derivante anche dal citato Accordo quadro europeo, nelle imprese e nelle unità produttive delle imprese del territorio, anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e di formazione di dirigenti, preposti, lavoratori, RLS, RLST, RSPP, medico competente, finanziate anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e di Foncoop, per prevenire l'insorgere di comportamenti molesti e violenti nei luoghi di lavoro attraverso la diffusione di una maggiore consapevolezza e capacità di discernimento del fenomeno e dei comportamenti a rischio;
- adottare misure organizzative e procedurali volte alla prevenzione, alla gestione e alla cessazione di eventuali casi di molestie e violenza, anche da parte di terzi;

- responsabilizzare i datori di lavoro per garantire la tutela di lavoratrici e lavoratori da qualsiasi forma diretta o indiretta di ritorsione o penalizzazione in seguito a segnalazione o denuncia di molestie e violenze;
- rendere note le procedure di sostegno alle vittime, quali:
 - 1) **la rete regionale delle Consigliere di Parità, con le strutture e i recapiti (all.2)**, alle quali le vittime di molestie e violenza potranno liberamente rivolgersi, e che per la loro specifica competenza sono ritenute le più idonee per affrontare le problematiche dirette e indirette di questi eventi, con la discrezione necessaria a proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto;
 - 2) la sperimentazione da parte della Regione Emilia-Romagna di percorsi di ascolto e supporto dedicati alle vittime presso i consultori delle AUSL.

In un'ottica più generale le parti si impegnano, inoltre, a promuovere presso i datori di lavoro:

- l'inserimento lavorativo per sostenere l'autonomia economica di chi segue un percorso di uscita dalla violenza, anche verificando le opportunità offerte dalla legge di bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205), art 1 comma 220, "Incentivi assunzioni da parte di cooperative sociali di donne vittime di violenza di genere", e dalla Legge Regionale 14/15 (Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità);
- l'attuazione della normativa sui congedi a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

Per verificare l'attuazione del presente accordo, le parti prevedono un monitoraggio periodico, con cadenza almeno annuale, che potranno proporre all'attenzione dell'Osservatorio definito dall'art. 18 della Legge regionale quadro n.6/2014.

Il presente Accordo verrà trasmesso a tutti gli associati alle Organizzazioni firmatarie, attraverso i mezzi più idonei a garantirne la maggiore diffusione e conoscenza.

CGIL Emilia-Romagna _____

CISL Emilia-Romagna _____

UIL Emilia-Romagna _____

Legacooperative Emilia-Romagna _____

Confcooperative Emilia-Romagna _____

Agci Emilia-Romagna _____

Bologna, 16 aprile 2018

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

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

La violenza si verifica quando uno o più lavoratori 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.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

- è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno
- nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso
- i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo
- tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità
- i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate
- le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks
Segretario generale ETUC
(per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck
Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller
Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann
Segretario generale CEEP

DICHIARAZIONE

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

L’azienda 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.

Firma del datore di lavoro

ALLEGATO 2

CONSIGLIERE DI PARITA'	RECAPITI
MANUELA SODINI Stefania Tagliaferri (supplente) Piacenza	0523 795814 roberta.solari@provincia.pc.it consigliera.parita@provincia.pc.it
MARIANTONIETTA CALASSO Manuela Cucchi (supplente) Parma	0521 931791 FAX 0521 931318 consiglieraparita@provincia.parma.it
MARIA MONDELLI Francesca Bonomo (supplente) Reggio Emilia	0522 444809 m.mondelli@provincia.re.it consiglierapari@provincia.re.it
BARBARA MAIANI Modena	059 209355 consiglierediparita@provincia.modena.it
GIORGIA CAMPANA Laura Venturi (supplente) Città Metropolitana Bologna	051 6598845 consiglieradiparita@cittametropolitana.bo.it
DONATELLA ORIOLI Ferrara	0532 299241 consiglieradiparita@provincia.fe.it
CASTELLUCCI CARLA Lentini Maria (supplente) Forlì - Cesena	0543 714545 carla.castellucci@provincia.fc.it pariopp@provincia.forli-cesena.it
SONIA ALVISI Arianna Orru (supplente) Ravenna	0544 258404 consiglieraparita@mail.provincia.ra.it
CARMELINA FIERRO Mariella Mengozzi (supplente) Rimini	0541 363988 cons.parita@provincia.rimini.it