



**NUOVO
CIRCONDARIO
IMOLESE**

Accordo
per il contrasto
alle molestie e alla violenza
nei luoghi di lavoro

I sottoscritti firmatari

preso atto

dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 allegato e dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL il 25 gennaio 2016, che si intendono integralmente richiamati;

considerato che

"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 nei luoghi di lavoro"

acquisito

il quadro normativo statale e regionale ed in particolare la Legge Regionale 6/2014 oltre che gli indirizzi del Piano Regionale contro la violenza di genere e del Patto Regionale per il lavoro e per il clima;

condiviso che

secondo quanto condiviso dall'Accordo Quadro allegato "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 una 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";

specificando che

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.

Molestie: per tali 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;

Ritorsione: per tale si intende qualsiasi comportamento indesiderato conseguente all'aver rifiutato, all'aver segnalato e/o denunciato Molestie, Molestie sessuali e/o Ritorsioni nei confronti propri o di terzi.

sulla base di queste premesse si impegnano a:

- promuovere una adeguata formazione dei quadri/dirigenti, dei lavoratori e delle lavoratrici che possono favorire maggiore consapevolezza del fenomeno e ridurre l'eventualità di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, attraverso l'utilizzo di esperti e/o il coinvolgimento dei sottoscrittori del presente Accordo;
- denunciare i comportamenti molesti o la violenza esercitata sul luogo di lavoro, mettendo in atto forme di tutela nei confronti delle vittime, sanzionando o allontanando gli autori delle violenze/molestie;
- prevedere nei luoghi di lavoro un'adeguata procedura ispirata ai seguenti aspetti, secondo quanto condiviso dall'Accordo Quadro allegato:

- "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";

- prevedere procedure di sostegno alle vittime attraverso l'attuazione della normativa a favore delle vittime di molestie o violenza e l'invio a strutture accreditate attraverso la procedura prevista dal Piano regionale contro la violenza di genere;

- assicurare l'applicazione della normativa dei congedi a favore delle vittime di molestie o violenza e, se necessario, supporto al rientro nel proprio posto di lavoro;

- attuare/favorire il processo di reinserimento lavorativo al fine di promuovere l'autonomia economica delle persone che subiscono o sono a rischio di subire violenza;

- prevedere procedure di monitoraggio periodico del fenomeno coinvolgendo i datori di lavoro, i lavoratori, le lavoratrici e/o i loro rappresentanti al fine di verificare l'efficacia delle procedure in essere e prevenire ed affrontare eventuali problematiche;

- prevedere un report annuale in sede di Circondario Imolese con le parti sottoscrittrici dell'Accordo.

I Firmatari:

Nuovo Circondario Imolese

Asp Circondario Imolese

Ausi di Imola

Con.Ami

Bryo S.p.A.

Area Blu S.p.A.

Formula Imola S.p.A.

S.F.E.R.A. S.r.l.

IF - Imola Faenza Tourism Company s.c.ar.l.

CGIL

CISL

UIL

Legacoop

Confcooperative

Alleanza cooperative italiane

Cja

Confindustria

Confcommercio

Confartigianato

Cna

Confagricoltura

Coldiretti

Confesercenti

Terra Viva - Cisl

Imola, 19/10/2021

[illegible]

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. BUSINESS EUROPE, 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 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.

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

