



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