

**ACCORDO QUADRO
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Tra



**Associazione Albergatori
ed Imprese Turistiche della Provincia di Trento**



**Associazione Artigiani
e Piccole Imprese
della Provincia di Trento**



**COLDIRETTI
TRENTO**

**COMITATO UNITARIO
PERMANENTE
ORDINI E COLLEGI
PROFESSIONALI**



CONFCOMMERIO
IMPRESE PER L'ITALIA

TRENTINO
UNIONE DELLE IMPRESE, DELLE ATTIVITÀ
PROFESSIONALI E DEL LAVORO AUTONOMO



AGRICOLTORI ITALIANI
DIAMO VALORE ALLA TERRA

TRENTINO



CNA
del TRENTINO



e



Preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businessseurope e CES, si è proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno prevenuti e contrastati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese 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.

Le Associazioni datoriali e Cgil, Cisl e Uil del Trentino s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Pertanto le parti si impegnano a:

- a) dare un'ampia diffusione all'Accordo in particolare presso i propri associati, lavoratrici e lavoratori;
- b) promuovere l'elaborazione della dichiarazione allegata al presente accordo (all. 1) 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, fermo restando la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne nel rispetto dei principi del presente Accordo;
- c) promuovere iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende, verificando la possibilità di accedere alla formazione prevista dalle norme vigenti e dai contratti. Le parti si impegnano ad attivare un percorso di formazione specifica per dirigenti sindacali/operatori e delegati sindacali e per i rappresentanti delle parti datoriali;
- d) istituire tra le parti firmatarie un tavolo di monitoraggio che, attraverso una valutazione del fenomeno, sia in grado di proporre azioni di sensibilizzazione degli attori che sul territorio sono chiamati ad occuparsi del tema a vario titolo.

Fermi restando la libertà di scelta della lavoratrice o del lavoratore nonché il diritto degli stessi di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali, le parti individuano le seguenti strutture, interne ed esterne all'azienda, come quelle più adeguate ad assicurare assistenza (psicologica, legale e/o di altra natura) alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro:

- la Consigliera di Parità provinciale;
- le Organizzazioni Sindacali sia provinciali che aziendali;
- i soggetti componenti il Comitato per la tutela delle donne vittime di violenza, istituito con L.P. 6/2010, ciascuno per quanto di competenza.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche

Monica Bonelli

Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento

Caracciolo

Coldiretti Trento

Stomaco Pizz

Comitato Unitario Permanente Ordini e Collegi Professionali

Headolubltner

Confcommercio Imprese per l'Italia

Jan Z...

Confederazione Italiana Agricoltori Trentino

Mare Baldo

Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa

U. S. P. P. P. P.

Confesercenti del Trentino

U. S. P. P. P. P.

Confindustria Trento

Roberto Colozzi

Coordinamento Libere associazioni professionali Trentino Alto Adige

Stavella Lib

Federazione Trentina della Cooperazione

Paolo F...

CGIL

Giorgio Bernoldi

CISL

Giuseppe J...

UIL

Roberto Keller

Trento, 14 febbraio 2017

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 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.