



## **INTESA SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Confapi e CGIL, CISL e UIL**

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC/CES) siglato il 26 aprile 2007 dal titolo *"Framework agreement on harassment and violence at work"*, considerato che l'accordo si riferisce, tra gli altri, anche alle realtà lavorative che hanno a riferimento, in qualità di associazioni/organizzazioni di rappresentanza, rispettivamente la Confapi e CGIL, CISL, UIL, è volontà delle Parti attuare (ai sensi del punto 5) quanto previsto nell'articolato (facendo propria la traduzione del 25 gennaio 2016 dal titolo *"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"* - All. A di quest'Intesa).

Pertanto, Confapi e CGIL, CISL, UIL, intendendo applicare fattivamente quanto previsto, ritengono opportuno far già parte di questa Intesa il modello di Dichiarazione (ai sensi del punto 4), ribadendo che:

- ogni atto, prassi comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;
- gli atti, le prassi e/o i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia stata rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
- è necessario che vengano definite congiuntamente procedure minime da mettere in atto nel contesto lavorativo, qualora si verificano dei casi, ma anche interventi di prevenzione finalizzati ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, delle lavoratrici, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (ai sensi del punto 2)

Confapi e Cgil, Cisl e Uil, credendo fortemente nei valori espressi in quest'Intesa, ancor più considerato il tema in oggetto, s'impegnano a darne un'ampia diffusione, a promuoverne l'applicazione, a partire dalla Dichiarazione (All. B) e da quanto in essa indicato all'interno delle diverse unità produttive.

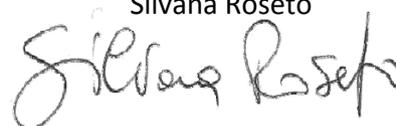
Inoltre, si impegnano a che vengano realizzati nelle realtà lavorative che hanno a riferimento le Parti che siglano questa Intesa, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro [RSPP, MC (ove previsto); RLS....], anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

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

**Confapi**  


**CGIL**  
Franco Martini  


**CISL**  
Angelo Colombini  


**UIL**  
Silvana Roseto  


# 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.

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

Quest’azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di.....

### **ritiene inaccettabile**

e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell’Intesa nazionale tra Confapi e CGIL, CISL e UIL, al punto 3 del testo dell’Accordo del .....e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Conferma che, ai sensi dell’Accordo del.....per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si intende quanto stabilito nelle Descrizioni (punto 3 del testo ) qui di seguito riportate:

*“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 che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere denunciata al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento violi la dignità. Sono oggetto della presente Dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro e, pertanto, anche fuori dal luogo di lavoro e/o dall’azienda.

Ricorda che nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell’Accordo del .....

Si garantisce che la vittima che segnalerà non dovrà sopportare alcun onere, tra cui quello del trasferimento, anche se a garanzia della sua tutela e incolumità, se non dietro specifica richiesta.

Il colpevole, accertata la sua responsabilità, potrà subire azioni disciplinari, fino al licenziamento. L’impegno è di procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di tutte le persone coinvolte.

Firma del datore di lavoro

-----