



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

In data 17 maggio 2018, si sono incontrati presso la sede legale di Confimi Emilia in Bologna, via di Corticella 184/10:

**Confimi Emilia**, rappresentata dal suo Presidente Ing. Giovanni Gorzanelli, dal Presidente di Confimi Parma Dott.ssa Rossella Rodelli Giavarini, dal Segretario Generale di Confimi Emilia Dott. Mario Lucenti, dal Consigliere Sig.ra Graziella Bellotti, assistiti dall'Ufficio Lavoro -Relazioni Sindacali nella persona del Dott. Stefano Bianchi;

**Confimi Romagna**, rappresentata dalla Vice Presidente Rachele Morini e dal Segretario Generale Dott. Mauro Basurto, assistiti dal Responsabile Area Lavoro e Relazioni Industriali Dott. Giuseppe Vaira;

**OO.SS. Emilia Romagna**, rappresentate per **CGIL** da Antonella Raspadori; per **CISL** da Elisa Fiorani e Giorgio Graziani; per **UIL** da Giuseppina Morolli;

**Preso atto dei contenuti, da intendersi qui integralmente richiamati**

- dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 26 aprile 2007 dalle Parti Sociali Europee BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (allegato A);
- dell'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato il 21 dicembre 2016 tra CONFIMI INDUSTRIA e CGIL CISL UIL (allegato B)

**Tenuto conto**

- a) dell'art. 2087 del Codice civile, per il quale *"l'imprenditore 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"*;
- b) del 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, considerati (ex art 28) anche quelli connessi allo stress lavoro-correlato, nell'ambito dei rischi psicosociali, come le molestie e la violenza;
- c) della normativa nazionale in materia di molestie e violenza, e in particolare del D.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il cui art 26 "Molestie e molestie sessuali", ai commi 3 bis e 3 ter, prevede 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”;*

- d) dell'art. 55bis (commi 4-6) del D.Lgs. 198 /2006, che fornisce una nozione di “discriminazione” stabilendo 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.”*

- e) dei 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

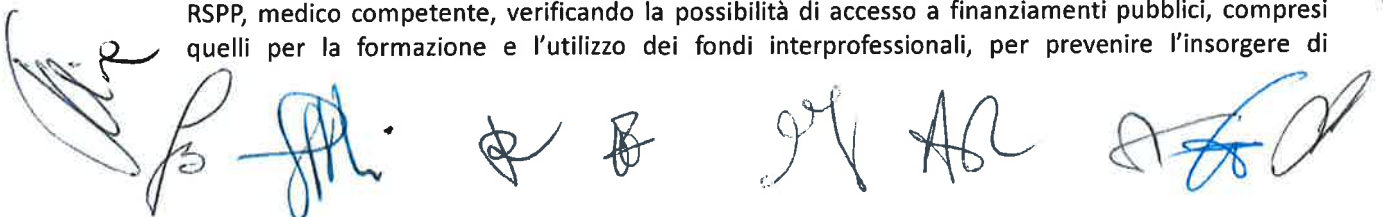
- l'opportunità di valorizzare l'adozione di buone pratiche da parte dei datori di lavoro ai fini del riconoscimento delle cosiddette certificazioni etiche o di benefici da parte di INAIL e INPS, nonché dell'assegnazione dell'etichetta GED (Gender equality and diversity label) prevista dall'art 30 L.R. 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 al presente Accordo regionale nei territori, in particolare nei luoghi di lavoro tra lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro, e a promuoverne l'attuazione anche attraverso la contrattazione di secondo livello, con modalità e forme individuate dai corrispondenti accordi;
- promuovere l'adozione, nelle imprese e nelle unità produttive delle imprese del territorio, della **dichiarazione allegata al presente accordo (all.1)**, 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 e alla prevenzione dei fenomeni, attraverso iniziative di informazione e di formazione di dirigenti, preposti, lavoratori, RLS, RLST, RSPP, medico competente, verificando la possibilità di accesso a finanziamenti pubblici, compresi quelli per la formazione e l'utilizzo dei fondi interprofessionali, 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;
- sensibilizzare 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;
- contribuire a creare e/o mantenere e/o migliorare condizioni di tutela dei lavoratori in situazioni di bisogno fisico, psichico, etico o sociale;
- rendere note le procedure a sostegno delle eventuali vittime di molestie e violenza, quali:

- 1) la rete regionale delle Consigliere di Parità, con le strutture e i recapiti (all.2), alle quali le vittime potranno liberamente rivolgersi e che sono ritenute le più idonee - per la loro specifica competenza - ad affrontare le problematiche di tali 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 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 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 di questo 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 a Confimi Emilia e Confimi Romagna, attraverso i mezzi più idonei a garantirne la maggiore diffusione e conoscenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bologna, 17 maggio 2018

P. Confimi Emilia



P. Confimi Romagna



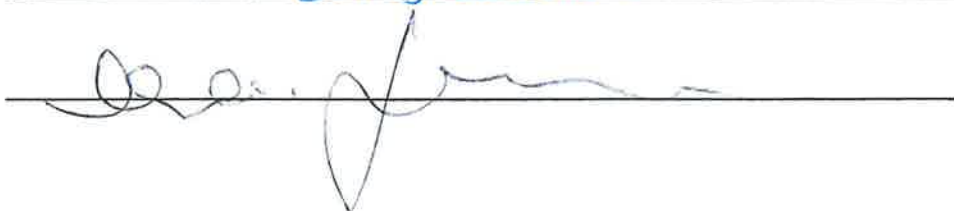
P. CGIL Emilia Romagna



P. CISL Emilia Romagna



P. UIL Emilia Romagna





**DICHIARAZIONE**

Allegato 1

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

L’azienda ..... ritiene inaccettabile e condanna 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 dovessero porle in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto 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”.

La dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza: eventuali comportamenti molesti o la violenza subita sul luogo di lavoro vanno denunciati.

In azienda ciascuno ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità del prossimo 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 e dell’Accordo CONFIMI INDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL del 21 dicembre 2016.

Firma del datore di lavoro

## ALLEGATO 2

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

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



**ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**  
**tra CONFIMI INDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL**

Addì 21 dicembre 2016

Tra

CONFIMI INDUSTRIA

e

CGIL, CISL, UIL

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", proceduto alla traduzione (All. A), al recepimento e all'attuazione, 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 denunciati;
- 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.

Pertanto le Parti

- daranno un'ampia diffusione all'accordo, in particolare presso i propri associati, lavoratrici e lavoratori;
- promuoveranno l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo (All. B) all'interno delle unità produttive, riferita alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza) o la stipula di protocolli aziendali sul tema;
- promuoveranno iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende e delle strutture sindacali e legali, verificando la possibilità di accedere ai finanziamenti per la formazione;
- promuoveranno l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate che colgano lo spirito dell'Accordo;

- avvieranno un'azione di monitoraggio del fenomeno, sulla base della quale valutare eventuali interventi sulle Istituzioni a favore delle strutture destinate a contrastare i fenomeni oggetto del presente Accordo.

Al fine di gestire le suddette situazioni, come sopra specificato, le Parti individueranno le strutture più adeguate pubbliche e private, senza scopo di lucro, esistenti nel territorio, più adatte al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFIMI INDUSTRIA (Fabio Ramaioli)



CGIL (Rosario Strazzullo)



CONFIMI INDUSTRIA (Mario Borin)



CISL (Giuseppe Farina)



CONFIMI INDUSTRIA (Edoardo Ranzini)



UIL (Silvana Roseto)

