

ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

tra Apindustria Confimi e CGIL, CISL e UIL Vicenza

Oggi 16 giugno 2016, le Parti convenute presso Apindustria Confimi Vicenza:

- Flavio Lorenzin, in rappresentanza di Apindustria Confimi Vicenza
- Giampaolo Zanni e Marina Bergamin, in rappresentanza di CGIL Vicenza
- Lorenza Leonardi, in rappresentanza di CISL Vicenza
- Grazia Chisin, in rappresentanza di UIL Vicenza

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" (All. A), che qui si intende recepire e attuare, ribadiscono che:

- o ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- o 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;
- o i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- o 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

- o daranno un'ampia diffusione all'accordo, in particolare presso i propri associati, lavoratrici e lavoratori;
- o 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;
- o 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;
- o promuoveranno l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate che colgano lo spirito dell'Accordo;
- o individuano fin d'ora come punto di riferimento il/la Consigliere/a di parità provinciale, che potrà avvalersi del supporto tecnico delle strutture pubbliche e private, senza scopo di lucro, esistenti nel territorio, più adatte nel caso concreto;

1 /    

- o 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 da proporre al/la Consigliere/a di parità provinciale, 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.

APINDUSTRIA CONFIMI VICENZA

Florentino Loren

CGIL VICENZA

Giuseppe

CISL VICENZA

Paolo Paolo

UIL VICENZA

Olivia

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. BUSINESSSEUROPE, 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, ecc.;
- 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:

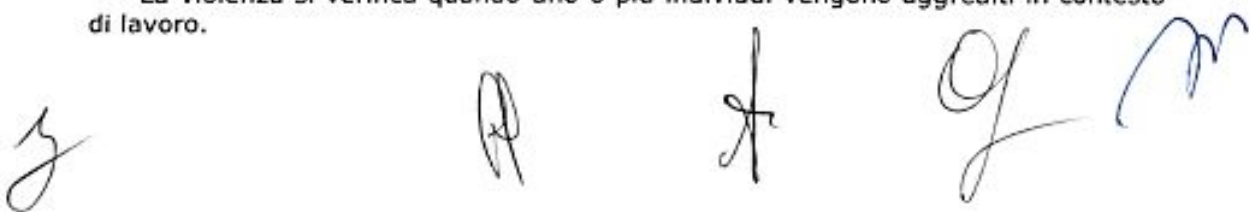
- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azioni concrete 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.



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: (omissis)



All. B

Dichiarazione
"ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile 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 le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'accordo e 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".

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, sono adottate 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.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti 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, anche in attuazione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo Apindustria Confimi-CGIL-CISL-UIL Vicenza del 16 giugno 2016.

Firma del datore di lavoro

.....

