

ACCORDO REGIONALE
IN RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI LAVORO

Il giorno 1 Settembre 2016 nella sede di Ebav, in Marghera Venezia, si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Luigi Curto, assistito dal Segretario Regionale Francesco Giacomini e dal Responsabile della divisione Relazioni Sindacali Ferruccio Righetto;

- **CNA del Veneto**, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, assistito dal Segretario regionale Mario Borin e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Emanuele Cecchetti;

- **CASARTIGIANI del Veneto**, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando, dal Segretario Regionale Salvatore D'Aliberti e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;


e

- **CGIL regionale Veneto**, rappresentata dalla segretaria generale regionale Elena Di Gregorio, dalla segretaria regionale Tiziana Basso e da Patrizio Tonon;

- **CISL regionale Veneto**, rappresentata dal segretario generale regionale Onofrio Rota, dal segretario regionale Gianfranco Refosco e da Pietro Scomparin;

- **UIL regionale Veneto**, rappresentata dal segretario generale regionale Gerardo Colamarco, dai segretari regionali Riccardo Dal Lago e Brunero Zacchei e da Giannino Rizzo;

- preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME e CEEP siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" (All. A), di seguito denominato Accordo Quadro;
- visto la Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; la Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; la Direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;



- in attesa di una specifica definizione sulla stessa materia a livello nazionale tramite accordo interconfederale

le parti hanno convenuto quanto segue:

1) Il presente accordo regionale recepisce l'Accordo Quadro (Allegato A).

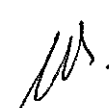
2) Si conviene che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo Quadro, sia inaccettabile.

3) E' riconosciuto il principio che:

- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non possa essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vadano denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese abbiano 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.

4) Pertanto le Parti, tenuto conto che secondo i dettami dell'accordo è necessario evitare di imporre alle PMI un onere di lavoro eccessivo, si impegnano a:

- dare un'ampia diffusione all'accordo, ai propri associati, alle lavoratrici e ai lavoratori, anche per il tramite delle articolazioni provinciali del sistema della Bilateralità Veneto e degli sportelli dei Patronati delle organizzazioni stipulanti il presente accordo;
- promuovere attraverso appositi incontri a livello provinciale, anche congiunti, la sottoscrizione da parte delle imprese della dichiarazione allegata al presente Accordo (Allegato B), derivante dal citato "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007", riferita alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza); la raccolta delle dichiarazioni avverrà per il tramite degli sportelli Ebav ed il CdA di Ebav è invitato ad deliberare in merito alla previsione di una premialità a favore delle aziende sottoscrittrici nel caso in cui l'erogazione delle prestazioni Ebav sia vincolata ad una graduatoria;
- promuovere iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende, nel rispetto delle regole stabilite dal sistema di relazioni sindacali esistente nell'artigianato, anche utilizzando i percorsi di formazione di carattere generale in materia di sicurezza sul lavoro svolti dagli RLST;



- individuare fin d'ora il/la Consigliere/a di parità provinciale come punto di riferimento a livello provinciale od area vasta per la soluzione delle problematiche oggetto del presente Accordo;
- avviare un'azione di monitoraggio del fenomeno a livello provinciale attraverso appositi incontri, coinvolgendo anche il sistema della bilateralità regionale.

5) Al fine di gestire le situazioni sopra specificate, le Parti proporranno a livello provinciale/area vasta al/la Consigliere/a di parità provinciale le strutture più adeguate al fine di assicurare un'assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale. Sulla base del monitoraggio di cui al punto precedente, le stesse parti valuteranno anche eventuali interventi sulle Istituzioni per supportare dette strutture.

6) Le parti firmatarie si incontreranno, nel caso di sottoscrizione di un accordo a livello nazionale sulle medesime materie qui trattate, per valutare modifiche e/o integrazioni del presente testo.

7) Copia del presente accordo sarà inviata da Ebav alla Consigliera regionale di parità.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

CGIL VENETO

CNA VENETO

CISL VENETO

CASARTIGIANI VENETO

UIL VENETO

ALLEGATO A

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

26 aprile 2007

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (come pure il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Essi ritengono che sia nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori affrontare la questione, che può comportare gravi conseguenze sociali ed economiche.

Le legislazioni nazionali e comunitaria stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro.

Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro. Peraltro alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio di altri. Nella pratica il fenomeno non interessa tutti i posti di lavoro né tutti i lavoratori.

Il presente accordo riguarda le forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali e corrisponde alla descrizione di cui al punto 3 seguente.

2. OBIETTIVO

Il presente accordo ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Molestie e violenza sono l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie 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 avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro.

Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, RICONOSCERE E GESTIRE LE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZA

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza. È possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza.

Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
- non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;
- i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;
- tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;
- i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate;

AS

CS

ST

MS

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

- non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari;

- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano.

Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna.

5. ATTUAZIONE E VERIFICA

Nel contesto dell'articolo 139 del trattato, il presente accordo quadro autonomo europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo secondo le procedure e le prassi proprie alle parti sociali negli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo.

Le parti firmatarie invitano altresì le relative organizzazioni associate nei paesi candidati ad attuare il presente accordo.

Il presente accordo sarà attuato entro tre anni dalla data della firma.

Le organizzazioni associate riferiranno al comitato del dialogo sociale circa l'attuazione del presente accordo. Durante i primi tre anni dalla data della firma il comitato del dialogo sociale elaborerà e adotterà una tabella annuale con un quadro riassuntivo dell'andamento dell'attuazione dell'accordo. Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione completa sulle misure di attuazione; la relazione sarà adottata dalle parti sociali europee.

Alla scadenza dei cinque anni dalla data della firma le parti firmatarie valuteranno e riesamineranno l'accordo, qualora una di esse ne faccia richiesta.

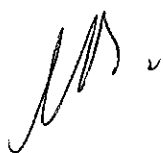
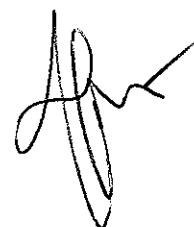
In caso di dubbi circa il contenuto del presente accordo, le organizzazioni associate interessate possono, separatamente o congiuntamente, rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno alle domande congiuntamente o separatamente.

Nel quadro dell'attuazione del presente accordo, i membri delle parti firmatarie eviteranno di imporre alle PMI un onere di lavoro eccessivo.

L'attuazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel campo coperto dal presente accordo.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, compreso quello europeo, accordi intesi ad adeguare e/o a completare il presente accordo di modo che esso tenga conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

74'



ALLEGATO B

DICHIARAZIONE DELL'IMPRESA

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 Quadro delle parti sociali europee CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro e qui di seguito riportato:

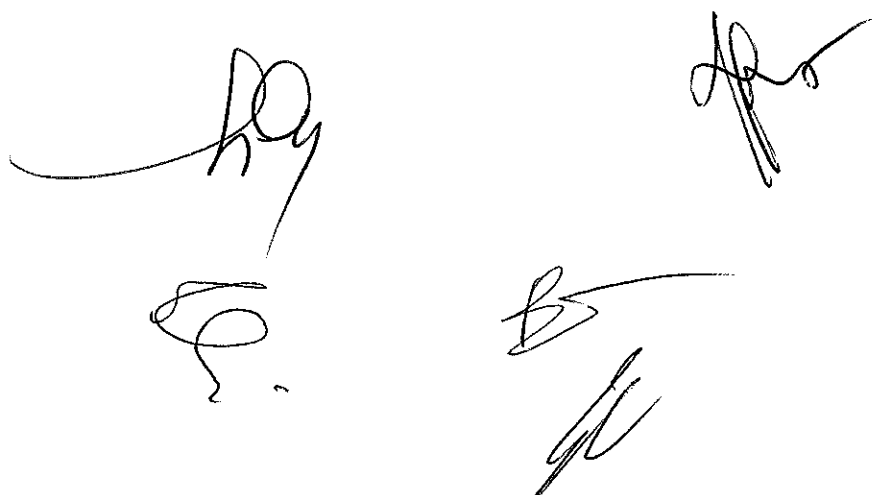
"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente maltrattamenti, minacce e/o umiliazioni in circostanze di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui sono aggrediti in circostanze di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo e con l'effetto di violare la dignità della persona interessata, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

L'azienda riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza e che vadano 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.

Firma del datore di lavoro _____

Da consegnare allo sportello Ebav

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized or scribbled.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page.