



## Accordo per il contrasto alla violenza, molestie e discriminazione nei Luoghi di Lavoro

Le Associazioni Artigiane CNA, CONFARTIGIANATO, CLAAI, CASARTIGIANI e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL dell'Emilia - Romagna hanno ritenuto di dover intervenire in materia di contrasto alla violenza, molestie e discriminazione nei luoghi di lavoro, individuando impegni reciproci tesi alla prevenzione e al contrasto di atti, da chiunque compiuti, lesivi della dignità delle persone nel pieno rispetto dei Principi sanciti dagli articoli 3 e 4 della Costituzione Italiana.

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

- dell'Accordo quadro sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 26 aprile 2007 dalle Parti Sociali Europee BUSINESSEUROPE, UEPAPME, CEEP e ETUC

### **Premesso che:**

- 1) La Costituzione Italiana sancisce all'articolo 2: *"La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità....."* il luogo di lavoro è senz'altro un luogo di formazione della personalità degli individui e quindi i diritti inviolabili dell'uomo e il non essere soggetti a violenza, discriminazioni e molestie, costituisce un diritto garantito, in primo luogo, dalla Costituzione.
- 2) A rafforzare diritti costituzionali e in particolare a meglio circoscrivere i perimetri entro i quali alcuni tipi di violenze e discriminazioni possono essere perpetrati è intervenuto il D.lgs 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che all'articolo 26 stabilisce: *"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";*
- 3) Il D.lgs 198/2006 ha inoltre definito la nozione di molestia all'articolo 55bis: *"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."*

- 4) La Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 sull'eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro, ratificata in Italia con la Legge 5/01/2021 n. 4, richiede agli Stati Membri di *"rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie"*
- 5) La Legge quadro regionale n. 6/2014 per la parità e contro le discriminazioni di genere, 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

#### **Convenendo 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.

#### **Tutto ciò premesso le parti si impegnano:**

- a) A dare la massima diffusione al presente Accordo regionale presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione;
- b) A promuovere e 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;
- c) A promuovere anche all'interno dei Contratti Regionali di Lavoro specifiche sezioni finalizzate alla regolamentazione di azioni specifiche volte al contrasto di violenza, discriminazione e molestie;

- d) A prevedere che nei corsi obbligatori sulla sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro sia trattata la materia del contrasto alla violenza, discriminazione e molestie nell'ambito del rischio da stress correlato;
- e) Ad attivare il sistema della bilateralità artigiana regionale (EBER - OPRA), comprese le articolazioni territoriali e gli RLST, per veicolare l'importanza della prevenzione in materia di contrasto alla violenza, discriminazione e molestie, diffondendo il testo del presente Accordo;
- f) A rendere nota la sperimentazione, da parte della Regione Emilia-Romagna, di percorsi di ascolto e supporto gratuiti dedicati alle vittime di molestie e violenza presso i consultori delle AUSL.
- g) Ad attivare un tavolo tecnico finalizzato ad individuare e perimetrare il rischio da stress correlato connesso ad atti di violenza, discriminazione e molestie.

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 è operativo dalla data di sottoscrizione e fino a quando una delle parti non richieda la riapertura della discussione per sottoscrivere un nuovo protocollo sostitutivo del presente.

Letto, confermato e sottoscritto.

*CGIL - CISL - UIL - REGIONALI*

*CNA - CONFARTIGINATO - CLAAI - CASARTIGIANI*

Bologna, 27/09/21