



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

### **Confapi e Cgil, Cisl e Uil Sicilia**

**Viste** le legislazioni europea, nazionale e regionale:

artt. 2,3,127,141 del Trattato CE;

art. 1, 2 del Trattato che istituisce la Costituente per l'Europa;

artt. 3, 32 della Costituzione Italiana;

art. 15 comma 2 della legge 300/1970;

Legge n. 125/1991 (azioni positive) che definisce anche i concetti di discriminazione diretta ed indiretta, attribuendo alla Consigliera di parità la legittimazione ad agire in via giudiziaria e/o stragiudiziaria;

D.Lgs. 196/2000 che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

D. Lgs. 30 maggio 2005 di attuazione della Direttiva 2002/73CE;

D. Lgs. 198/2006 (codice pari opportunità tra uomini e donne);

D.Lgs. 81/2008 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro del 5.10.2009;

D.L. n. 11 del 23 febbraio 2009 "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale nonché in tema di atti persecutori convertito in legge n. 38/2009;

I reati di cui al vigente Codice Penale: Molestie o disturbo alle persone (art.660), violenza privata (art.610), art. 527), violenza sessuale (art.609 bis), atti persecutori/stalking (art.612);

Legge n.77/2013 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", Istanbul 11 maggio 2011;

Legge n. 205/2017, art. 1 comma 218;

L.R. n. 4/1999 art. 4 (consigliere di parità);

L.R. n. 3/2012 Norme per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere;

L.R. n. 51/2012 – Istituzione Commissione regionale per la promozione di condizioni di pari opportunità tra uomo e donna;

**CGIL****SICILIA**

**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"*, e considerato che lo stesso si rivolge anche alle realtà lavorative che hanno a riferimento, in qualità di associazioni e organizzazioni di rappresentanza, rispettivamente la Confapi e CGIL- CISL- UIL, è volontà delle Parti attuare 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);

**considerato** che Confapi e CGIL-CISL-UIL, intendendo applicare fattivamente quanto previsto, ritengono opportuno far già parte di questo Accordo il modello di Dichiarazione, 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;

**condividono** i valori espressi nell'Accordo quadro sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 e si 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;

Le parti si impegnano, altresì, a diffondere materiale info-formativo ed attivare nelle realtà lavorative interventi di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni, molestie e violenza sul lavoro, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza



sul lavoro (RSPP, MC, RLS), anche attraverso la promozione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza nei luoghi di lavoro.

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

#### Allegati

- A) *Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro* 26 aprile 2007
- B) *Dichiarazione*

Palermo, 10 novembre 2020

**Confapi Sicilia** Dhebora Mirabelli

**Cgil Sicilia** Alfio Mannino

Elvira Morana

**Cisl Sicilia** Sebastiano Cappuccio

Rosanna Laplaca

**Uil Sicilia** Claudio Barone

Costa Vilma