PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3716 di giovedì 11 febbraio 2016

Cosa si intende per molestie e violenza sul luogo di lavoro?

Nuovo accordo europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro: i principi, le definizioni e la dichiarazione per le aziende ai sensi dell'accordo recepito.

Roma, 11 Feb ? Secondo alcuni dati europei nel mondo del lavoro la **violenza** e le **molestie** da parte di terzi riguardano dal 5% al 20% dei lavoratori e se ? come indicato nella relazione " Workplace Violence and Harassment: a European Picture" - il 40% dei dirigenti europei è preoccupato per la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, solo circa il 25% (e non più del 10% in molti paesi dell'UE) ha attuato procedure per affrontare questo fenomeno.

E proprio per arginare tale fenomeno il **26 aprile 2007** è stato firmato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, e successivamente comunicato al Consiglio e Parlamento Europeo, un Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro.
Un accordo che mira a impedire e gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Che condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.
In questo senso le imprese in Europa sarebbero tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verifichino.

Tuttavia malgrado i dati europei e l'accordo firmato nel 2007, non sembra che nel nostro paese ci sia una grande consapevolezza del problema, acuito in questi anni dalle conflittualità correlate alla crisi economica. E generalmente nelle aziende non vengono attuate idonee strategie per prevenire, ridurre le varie forme di violenze e molestie nel mondo del lavoro; violenze che possono essere fisiche, psicologiche, verbali, sessuali o che possono verificarsi anche nel cyberspazio, attraverso la connessione in rete.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Per questo motivo, malgrado ci siano voluti quasi nove anni, è da salutare positivamente l'intesa - " Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" - che le principali parti sociali assieme - Cgil, Cisl, Uil e Confindustria - hanno siglato lo scorso 25 gennaio 2016 e che recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (Businesseurope, Ceep, Ueapme e Etuc).

In **attuazione dell'Accordo quadro** sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro le parti firmatarie 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".

E da questo punto di vista Confindustria e Cgil, Cisl e Uil "s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della **dichiarazione** (All. B) all'interno delle unità produttive".

In tale dichiarazione, ai sensi dell'Accordo del 26 aprile 2007, l'azienda indica che "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".

Nella dichiarazione si ricorda che 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*'.

Nella dichiarazione l'azienda 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 della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016". Rimane salva, in ogni caso, "la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo".

Nel **recepimento dell'accordo** si indica, inoltre, che le "rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione", dovranno incontrarsi "per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate 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".

Dopo aver ricordato che con questo recepimento potrebbe aumentare finalmente l'attenzione in Italia verso le varie forme di **mobbing aziendale** (mobbing orizzontale, mobbing verticale, bossing, ...), concludiamo questa presentazione riportando integralmente il **punto 4 dell'Accordo europeo**, come tradotto (allegato A) e recepito dalle parti sociali:

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 verifichino 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.

Tiziano Menduto

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil - Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro - recepimento dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it