

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3730 di mercoledì 02 marzo 2016

Prevenzione di molestie e violenze: cosa cambia nei luoghi di lavoro?

L'accordo firmato a gennaio parla di combattere violenza e molestie nei luoghi di lavoro. Quali conseguenze avrà? Che misure preventive è necessario prendere per garantire salute e sicurezza ai lavoratori? Le indicazioni di Giulia Barbucci, Cgil.

Roma, 2 Mar ? Malgrado i ritardi accumulati dalle parti sociali del nostro paese (quasi nove anni!) e il rischio che anche gli ottimi propositi, se non supportati norme ad hoc, siano solo buone intenzioni sulla carta, è necessario sottolineare l'importanza della firma del **25 gennaio 2016** che le principali parti sociali italiane hanno apposto all'**Accordo quadro** sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro firmato il **26 aprile 2007** dalle parti sociali europee.

Un'importanza relativa non tanto e non solo ad un accordo non facile e non scontato (tanto da richiedere nove anni di gestazione...) tra parti sociali datoriali e sindacali che non sempre, in materia di sicurezza, riescono utilmente ad unire le forze per migliorare la prevenzione in Italia... L'importanza di questo accordo "volontario" ? già ampiamente presentato sul nostro giornale - nasce principalmente dalla rilevanza che in questi anni di crisi congiunturale, di aumento delle tensioni nelle aziende, di instabilità del mondo del lavoro, ha assunto il **tema delle violenze e delle molestie** nei luoghi di lavoro.

E del fatto che in questa acuirsi delle tensioni servisse un argine e, prima ancora, una presa di coscienza netta e consapevole, se ne sono accorte le parti sociali che finalmente hanno "recepito" l'accordo europeo.

Pubblicità

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

Quello che rimane da chiedersi ora, dopo aver cercato di conoscere i motivi di questi "ingiustificabili" ritardi, è che cosa accadrà... **Come si è arrivati all'accordo? Quali sono i punti qualificanti? Che conseguenze avrà l'accordo recepito? Come portare la "tolleranza zero" verso comportamenti come molestie e/o violenza nelle aziende?**

Per avere qualche risposta abbiamo intervistato una delle persone che hanno lavorato in questi anni al recepimento, tra le parti sociali, dell'accordo europeo su molestie e violenza: **Giulia Barbucci** che lavora nell'Area delle politiche europee e internazionali della Cgil.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto.

Cominciamo a raccontare qualcosa dell'accordo europeo del 2007 recepito dalle parti sociali...

Giulia Barbucci: Intanto l' Accordo firmato dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007 è il terzo accordo autonomo negoziato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, a seguito di una consultazione della Commissione europea sul tema della violenza sui luoghi di lavoro e dei suoi effetti sulla salute e sicurezza sul lavoro. **Ed essendo un accordo autonomo, e non una direttiva, prevede l'applicazione, volontaria, nei vari Paesi, attraverso accordi tra le parti sociali.**

In particolare l'accordo mira a impedire e a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sui luoghi di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori

contro tali rischi. Le imprese sono tenute ad adottare una **politica di tolleranza zero** contro tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza, che possono comprendere una fase informale con la partecipazione di una persona terza che goda della fiducia della direzione e dei lavoratori. I ricorsi andranno esaminati e risolti rapidamente. Occorre rispettare i principi di dignità, riservatezza, imparzialità ed equo trattamento. Contro i colpevoli saranno adottate misure adeguate, dall'azione disciplinare fino al licenziamento, mentre alle vittime sarà fornita assistenza nel processo di reinserimento. Chiaramente l'accordo andava poi applicato dai membri nazionali delle parti firmatarie, conformemente alle procedure e alle prassi delle parti sociali negli Stati membri, come disposto dall'art. 139 del Trattato CE e andava attuato entro 3 anni dalla firma.

Qual è l'aspetto più significativo dell'accordo europeo?

G.B.: Ad esempio il fatto che l'accordo opta per un **approccio attivo** piuttosto che giuridico al fine di risolvere il problema delle molestie e della violenza a livello dell'impresa.

Una domanda a questo punto viene spontanea: perché in Italia l'accordo è stato recepito con quasi nove anni di ritardo?

G.B.: Non si può nascondere che il ritardo delle parti sociali italiane è dipeso, in parte, da un atteggiamento di chiusura da parte delle organizzazioni datoriali. Già negli anni scorsi si era tentato di procedere alla traduzione del testo dell'accordo in italiano (fa fede la versione inglese) ma anche questo tentativo era fallito.

Poi a seguito di incontri delle parti sociali europee, a Berlino e a Roma, le organizzazioni sindacali italiane hanno tentato di rilanciare la questione, tenuto conto anche del fatto che tutti i Paesi più importanti dell'UE avevano attuato già l'accordo e per evitare un eventuale intervento della Commissione europea. E finalmente si è arrivati all'attuazione dell'accordo anche in Italia...

Diamo ancora qualche informazione sull'accordo europeo: a chi si applica? A che tipo di molestie e violenze si fa riferimento? E quali sono le parti più rilevanti?

G.B.: Come già detto con l'accordo le parti sociali europee condannano fermamente le molestie e la violenza in tutte le loro forme che possono presentarsi in tutti i luoghi di lavoro e colpire qualsiasi lavoratore tenendo conto anche che del fatto che alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio di violenza. **E l'accordo si applica a tutti i luoghi di lavoro e a tutti i lavoratori indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, della sua attività e tipologia contrattuale.** L'accordo riconosce anche che l'UE e le leggi nazionali definiscono i doveri dei datori di lavoro nel proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

L'accordo afferma, inoltre, che le molestie e la violenza sono causate da comportamenti inaccettabili da parte di uno o più individui e che possono avere forme differenti: fisiche, psicologiche e/o sessuali, costituire un singolo episodio o avere un carattere più sistematico, avere luogo tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, a partire da casi di minore entità, fino a casi più gravi che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche. E si fornisce una metodologia agli imprenditori, ai lavoratori e ai loro rappresentanti per prevenire, identificare e gestire problemi di molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

Direi che gli **elementi centrali dell'accordo** sono:

- il riconoscimento della responsabilità del datore di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o il sindacato di determinare, rivedere e monitorare le procedure appropriate per prevenire e affrontare il fenomeno;
- il richiedere all'impresa di avere una chiara posizione che sottolinei che le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro non sono tollerate e di specificare le procedure da seguire in caso di problemi, attraverso misure appropriate contro gli autori della violenza, fornendo supporto alle vittime;
- il riconoscimento che procedure aziendali preesistenti possano essere idonee nel trattare molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Senza dimenticare che nell'accordo si affrontano anche casi di violenza da parte di terzi.

Veniamo ora al recepimento in Italia dell'accordo, firmato il 25 gennaio 2016 da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Una domanda che sorge spontanea riguarda le conseguenze di queste firme. Cosa cambia nella realtà? Qual è il valore aggiunto di questo accordo rispetto al passato?

G.B.: Sicuramente il valore aggiunto dell'accordo sta nell'aver avviato e **rilanciato il dialogo tra le parti sociali su come combattere il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.** Implementando ora l'accordo a livello nazionale si cerca di elaborare misure concrete, strumenti e procedure per prevenire, identificare e gestire tali fenomeni.

Bisogna poi sottolineare che l'accordo copre le molestie e la violenza in tutte le loro forme. E questo malgrado la posizione iniziale dei datori di lavoro nel corso dei negoziati fosse quella che l'accordo dovesse trattare esclusivamente delle molestie. E si sottolinea che le molestie e la violenza possono avere sia serie conseguenze sociali che ripercussioni economiche.

E in pratica con l'accordo, una volta riconosciuta l'applicabilità della legislazione esistente a livello europeo e nazionale, si indica che se si chiarisce un legame della violenza, della molestia con il luogo di lavoro, le parti sociali se ne devono occupare anche se l'autore è al di fuori dell'azienda.

Si riconosce poi che il datore di lavoro ha la responsabilità di agire nei casi che ricadono sotto la propria responsabilità nel proteggere i suoi lavoratori. E si segnala che le PMI e anche particolari gruppi o settori possono essere maggiormente a rischio, anche con riferimento alla violenza da parte di terzi.

L'accordo europeo indica poi che una maggiore consapevolezza e un'adeguata formazione posso ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro... Chi deve essere formato? Si prevede l'adozione di procedure particolari?

G.B.: Le misure previste, quali quelle di aumentare la consapevolezza del fenomeno e la previsione di formazione specifica, si applicano a tutti, lavoratori e manager.

Inoltre le imprese hanno l'obbligo di non tollerare molestie e violenza, quindi è necessario definire **specifiche procedure**, compresa la nomina di una persona di fiducia, decisa congiuntamente tra impresa e lavoratori, che può essere un collega di lavoro o un esperto esterno quale ad esempio uno psicologo del lavoro.

Segue poi una **lista non esaustiva di azioni** che possono essere parte della procedura stabilita a livello aziendale. Si prevedono anche **azioni disciplinari** nei confronti degli autori della violenza e la presa in carico delle vittime sia attraverso il totale **reintegro nel posto di lavoro**, comprese misure per prevenire che la vittima sia soggetta ad ulteriori relazioni intollerabili con l'autore delle violenze. Il datore di lavoro dovrà inoltre fornire sostegno e aiuto legale alla vittima.

Nel documento di attuazione dell'accordo si parla anche di incontro tra le parti per individuare alcune strutture...

G.B.: Sì, nell'accordo si affida alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le **strutture più idonee nell'assicurare una adeguata assistenza** a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni.

Si sta già lavorando per identificare queste strutture? E non è prevista una struttura a livello nazionale?

G.B.: Si è valutato che le parti sociali a livello locale, per la loro maggiore conoscenza del territorio, siano le più adatte a proporre strutture valide alla gestione e risoluzione dei problemi...

Sempre riguardo agli aspetti pratici, concludiamo ricordando che nel recepimento degli accordi è inserita una dichiarazione per le aziende sull'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza. Qual è il valore e l'importanza di questa dichiarazione?

G.B.: . Al di là del recepimento dei contenuti dell'Accordo europeo, le parti hanno valutato che potesse essere importante che le singole aziende adottassero una dichiarazione di impegno e sensibilizzazione di questi fenomeni, per garantire che questi non sono tollerati in alcun modo e che l'azienda debba essere un luogo in cui vi sia sicurezza per tutti.

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

[Link all'articolo "Cosa si intende per molestie e violenza sul luogo di lavoro?"](#).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).