

Premessa

Le parti stipulanti il presente accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro convengono di promuovere le linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, che possono manifestarsi sotto varie forme tra cui:

- ✓ Violenza fisica, psicologica, verbale e/o sessuale;
- ✓ Manifestazioni isolate o sistematiche del comportamento violento dell'individuo o di un gruppo di individui;
- ✓ Molestie generate dal comportamento o dalle azioni di clienti, utenti, pazienti;
- ✓ Casi di mancato rispetto o di minacce contenenti aggressione fisica, verbale e/o psicologica;
- ✓ Episodi che possono costituire un reato criminale nei confronti del lavoratore, ledere sia alla sua reputazione che a quella del datore di lavoro, ledere profondamente la personalità, la dignità e l'integrità della vittima;
- ✓ Episodi che possono verificarsi nel cyberspazio mediante le moderne tecnologie di comunicazione;

Le seguenti linee guida nel richiamare l'accordo stipulato tra le parti SOCIALI EUROPEE il 26 aprile 2007,

“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, integrano l'accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto in data 14 marzo 2019 tra:

INAIL Direzione regionale Liguria, Ispettorato Territoriale del Lavoro Direzione Interregionale, Confcommercio Liguria, Confartigianato Liguria, Confindustria Liguria, Confesercenti Liguria, Coldiretti Liguria, CIA Liguria, CNA Liguria, CGIL Liguria, CISL Liguria, UIL Liguria, UGL Liguria, Confcooperative Liguria, Legacoop Liguria, AGCI Liguria, Ordine degli Avvocati Genova, Ordine dei Consulenti del Lavoro Genova, Ordine dei giornalisti Liguria, CPO FNSI (Federazione Nazionale Stampa Italiana) , USSI Liguria (l'USSI Liguria (Unione Stampa Sportiva Italiana)

ed hanno l'obiettivo di contribuire, in ogni luogo di lavoro, allo sviluppo di politiche volte ad affrontare ed arginare il tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro e di offrire un supporto alle azioni dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti/organizzazioni sindacali, ove presenti, volte non solo a ridurre la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, ma a mitigarne le conseguenze.

Anche se si è in presenza di diversi punti di vista settoriali ed organizzativi, riguardo alla violenza nei luoghi di lavoro, gli elementi principali delle buone pratiche e delle azioni da compiersi sono validi per tutti gli ambienti di lavoro e nella fattispecie si concretizzano nei seguenti punti:

- ✓ Approccio volto al partenariato, definizioni chiare, dei soggetti coinvolti, dei compiti e dei ruoli;
- ✓ Prevenzione mediante la valutazione del fenomeno;
- ✓ Maggiore informazione e sensibilizzazione, formazione;
- ✓ Rendicontazione oggettiva e analitica, appropriata valutazione della stessa;

- ✓ Prevenzione e contrasto verso qualunque forma di pregiudizi riguardanti il gender, la razza, l'etnia o la religione, l'invalidità o l'orientamento sessuale.

LINEE GUIDA

Nessun attenuante può essere addotto a giustificazione di comportamenti violenti e molestie

1. Le probabilità del manifestarsi di atti di violenza e/o molestie nei luoghi di lavoro potrebbero essere ridotte mediante una maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro e dei/delle lavoratori/lavoratrici garantendo nel contempo una adeguata formazione dei datori di lavoro, dei/delle dirigenti e dei/delle lavoratori/lavoratrici perché siano in grado di affrontare questo fenomeno.
2. Le iniziative di prevenzione volte a fronteggiare la violenza meglio riuscite, vedono sia il coinvolgimento sin dall'inizio delle parti interessate (il che fa presupporre la presenza di un approccio olistico che abbraccia tutti gli aspetti rientranti nell'ambito dell'aumento dell'informazione e della prevenzione), sia le metodologie di rendicontazione, l'aiuto fornito alle vittime, la valutazione e il monitoraggio dei progressi ottenuti.
3. La natura multiforme della violenza nei luoghi di lavoro implica che le azioni devono conformarsi ad ogni singolo ambiente di lavoro esistente. Quindi, le esistenti buone pratiche e politiche devono essere riesaminate regolarmente alla luce delle esperienze e dei progressi tecnologici e della normativa. Con il passare del tempo, la ricerca, l'esperienza e il progresso tecnologico e scientifico dovrebbero fornire soluzioni migliori rispetto a quelle attuali.
4. L'approccio più valido per prevenire la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro è quello in cui all'interno delle aziende rientrano i seguenti elementi di base:
 - a) **Informazione, sensibilizzazione, formazione** dei lavoratori e delle lavoratrici e confronto in itinere tra il datore di lavoro, la dirigenza, i lavoratori/trici ed i loro rappresentanti/organizzazioni sindacali, ove presenti, durante tutte le fasi.
 - b) **Adozione** di definizioni chiare e precise del concetto di violenza e molestie nei luoghi di lavoro ed esempi pratici riguardo alle forme in cui si possono manifestare.
 - c) **Appropriate informazioni** erogate ai clienti, agli utenti, ai fruitori di servizi, riguardo ai casi di molestie e violenza nei confronti del personale dipendente, sottolineando che simili manifestazioni non saranno tollerate e che saranno attivate le adeguate azioni previste dalla legge a tutela delle persone che ne sono rimaste vittime.
 - d) **Attuazione di una corretta valutazione** del fenomeno cui potrebbe essere esposto chi esercita le varie professioni o mansioni operative, di modo da poter identificare i vari problemi potenziali, darne risposte adeguate e creare modelli di comportamento idonei.

- e) **Adozione** di strumenti appropriati per la tutela del personale dipendente: canali di erogazione delle informazioni, monitoraggio sul funzionamento di questi canali, misure per la prevenzione.
 - f) **Collaborazione** tra datore di lavoro, lavoratori/trici per il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e per favorire le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e reciproca correttezza.
 - g) **Accordi** di cooperazione con le varie istituzioni che partecipano, anche se indirettamente, nel processo: (ad esempio Polizia, Ispettorato del lavoro, Ufficio Consigliera di parità, O.O.S.S. e componenti del Tavolo Territoriale per la Rete antiviolenza)
 - h) **Adozione** di una procedura ben definita di monitoraggio e di indagine riguardo alle denunce e agli episodi di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro anche da parte dei lavoratori.
 - i) **Attuazione** di una politica coerente a sostegno del personale esposto alle molestie e/o alla violenza nei luoghi di lavoro, anche attraverso specifiche convenzioni con i soggetti a ciò preposti sul territorio.
 - j) **Procedura trasparente ed efficace** per la registrazione di fatti e il monitoraggio e per assicurare il seguito delle politiche realizzate.
 - k) **Misure per assicurare** che il quadro di riferimento sia conosciuto e ben recepito dai datori di lavoro dai dirigenti e da lavoratori/trici.
5. In tal senso, le parti operanti nei singoli settori ribadiscono la necessità e l'importanza dello sviluppo di approcci adeguati a livello nazionale e locale miranti coerentemente all'identificazione ed alla prevenzione dei casi di molestie e violenza.