

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK

26 APRIL 2007

Traduzione italiana a cura di Alessandra Angelici e Fernando Cecchini INAS CISL

La traduzione è stata effettuata seguendo quanto più fedelmente il significato dell' originale

BUSINESSEUROPE



1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco per la dignità degli altri a tutti i livelli all'interno del posto di lavoro è una delle caratteristiche chiave delle organizzazioni di successo. Ecco perchè vessazione e violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (ed il comitato collegato EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Essi considerano un reciproco interesse sia dei datori di lavoro che dei lavoratori trattare questo problema che può avere gravi conseguenze sociali ed economiche.

EU (1) e leggi nazionali definiscono un dovere dei datori di lavoro proteggere i lavoratori dalla vessazione e dalla violenza nel posto di lavoro.

Differenti forme di vessazione e violenza possono interessare i posti di lavoro. Esse possono:

- ❑ essere fisiche, psicologiche e/o sessuali
- ❑ essere singoli episodi casuali o più sistematiche forme di comportamento
- ❑ essere fra colleghi, fra superiori e subalterni o da terzi quali: clienti, avventori, pazienti, allievi ecc.
- ❑ le forme vanno dai casi minori, quali la mancanza di rispetto, agli atti più seri compresi i reati criminali, i quali richiedono l'intervento dell' autorità pubblica.

Le parti sociali Europee riconoscono che molestia e violenza possono potenzialmente interessare tutti i posti di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla dimensione della azienda, dal campo di attività o dalla forma del contratto di impiego o del rapporto. Tuttavia, determinati gruppi e settori possono essere più a rischio. In pratica non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori sono interessati.

Questo accordo si occupa di quelle forme di molestia e di violenza che sono all'interno della competenza delle parti sociali e corrispondono alla descrizione fatta nelle seguenti 3 sezioni.

2. SCOPO

Lo scopo del presente accordo è finalizzato a:

- ❑ aumentare la consapevolezza e la comprensione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti riguardo alla molestia e alla violenza nel posto di lavoro,
- ❑ fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli una struttura volta all' azione per identificare, prevenire e gestire i problemi di molestia e di violenza sul lavoro.

(1)

Questo include fra altri le seguenti Direttive

- Direttiva 2000/43/EC del 29 giugno 2000 che adempie al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dall'origine razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EC direttivo del 27 novembre 2000 che stabilisce una struttura generale per la parità di trattamento nell'impiego e nell'occupazione
- Direttiva 2002/73/EC del 23 settembre emendamento della Concil Directive 2002 76/207/EEC sull'esecuzione del principio della parità di trattamento per gli uomini e donne per quanto riguarda accesso ad occupazione, formazione professionale e avanzamento, e condizioni di lavoro
- Direttiva 89/391/EEC direttivo sull'introduzione di misure per stimolare miglioramenti nella sicurezza e salute dei lavoratori sul lavoro

3. DESCRIZIONE

Molestia e violenza sono dovute ad inaccettabile comportamento di uno o più individui e possono prendere forme molto differenti, alcune delle quali possono essere identificate più facilmente che altre. L'ambiente di lavoro può influenzare l'esposizione delle persone alla molestia e alla violenza.

La molestia accade quando uno o più lavoratori o responsabili sono abusati ripetutamente e deliberatamente, minacciati e/o umiliati nelle circostanze riguardanti il lavoro.

La violenza accade quando uno o più lavoratori o responsabili sono assaliti nelle circostanze riguardanti il lavoro.

Molestie e violenze possono essere effettuate da uno o più responsabili o lavoratori, con lo scopo o effetto di violare la dignità del responsabile o del lavoratore, danneggiando la sua salute e/o creandogli un ambiente di lavoro ostile.

4 PREVENZIONE, IDENTIFICAZIONE E GESTIONE DEI PROBLEMI DI MOLESTIA E VIOLENZA

Aumentando la consapevolezza e uno specifico addestramento dei responsabili e dei lavoratori possono ridurre la probabilità di molestia e violenza sul lavoro.

Le imprese hanno bisogno di regolamentare in modo chiaro dichiarando che forme di molestia e violenza non saranno tollerate. Questa dichiarazione specificherà le procedure da seguire dove i casi si presenteranno. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona di fiducia della dirigenza e dei lavoratori è a disposizione per dare consigli ed assistenza. Procedure preesistenti possono essere adatte per comportamenti come molestia e violenza.

Una adatta procedura sarà sostenuta ma non sarà limitata da quanto segue:

- È nell'interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di tutti
- Nessuna informazione dovrebbe essere data alle parti non coinvolte nel caso
- I reclami dovrebbero essere investigati ed eseguiti senza eccessivo ritardo
- Tutte le parti in causa dovrebbero ottenere una udienza imparziale e pari trattamento
- I reclami dovrebbero essere sostenuti da dettagliate informazioni
- False accuse non dovrebbero essere tollerate e possono provocare azioni disciplinari
- L'assistenza esterna può aiutare

Se è stabilito che la molestia e la violenza sono accadute, appropriate misure saranno prese in relazione all'esecutore(i). Ciò può includere azioni disciplinari sino ad includere il licenziamento.

La vittima(e) riceverà il supporto e, se necessario, aiuto nella reintegrazione.

I datori di lavoro, in accordo con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, stabiliranno, rivedranno e controlleranno queste procedure per assicurare che esse siano efficaci sia nel prevenire problemi che trattare questioni sul sorgere

Se necessario, le disposizioni di questo capitolo possono essere applicate a comportamenti di violenza esterna.

5. L'ESECUZIONE E PROSEGUIMENTO

Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, questo autonomo accordo quadro Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (ed il comitato collegato EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità con le procedure e le pratiche specifiche governate ed elaborate negli Stati Membri e nei Paesi dell' Area Economica Europea

Le parti firmatarie inoltre invitano i membri delle loro organizzazioni nei loro Paesi a rendere effettivo questo accordo.

L' adempimento di questo accordo sarà portato a termine entro tre anni dalla data della firma di questo accordo.

Le organizzazioni segnaleranno sull'esecuzione di questo accordo al Social Dialogue Committee . Durante i primi tre anni dalla data della firma di questo accordo, il Social Dialogue Committee preparerà ed adotterà una tabella annuale che riassume l'esecuzione ed il proseguimento dell'accordo. Un rapporto completo sulle azioni di esecuzione intraprese sarà preparato dal Social Dialogue Committee e sarà adottato dai partner sociali Europei durante il quarto anno.

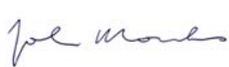
Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo ogni volta dopo cinque anni dalla data della firma, se richiesto da uno di loro.

Nel caso di domande sul contenuto di questo accordo, i membri delle organizzazioni coinvolte possono assieme o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, le quali assieme o separatamente risponderanno.

Nell'effettuare questo accordo, i membri delle parti firmatarie evitano inutili gravami sulle SMEs.

L'esecuzione di questo accordo non costituisce un valido fondamento per ridurre il livello generale di protezione accordato ai lavoratori del settore di questo accordo.

Questo accordo non pregiudica i diritti dei partner sociali a concludere, al giusto livello, compreso il livello Europeo, accordi che adattano e/o che integrano questo accordo in maniera tale da prendere in considerazione i bisogni specifici dei partner sociali interessati.



John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP

EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org

THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.buynesseurope.eu

EUROPEAN ASSOCIATION OF
CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com

EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu