

“L’impegno dei sindacati per l’eliminazione della violenza e molestie sul lavoro”

oooooooooooooooo

La convenzione ILO 190 si basa su **Diritti e sicurezza** sul posto di lavoro.

Noi che facciamo sindacato sappiamo bene che se stiamo **bene** a lavoro, produciamo di più e meglio, perché il benessere lavorativo ha effetti positivi non solo sul rendimento ma anche sulla **sicurezza** dei lavorator*: se siamo tranquill*, siamo anche meno distratt*!

Per chi fa sindacato, lo strumento più importante per tutelare di chi lavora è la **contrattazione**, sia come Contratto nazionale che come accordi integrativi: però sappiamo che più di tutto è importante avere **buone relazioni tra parti e controparti** sul posto di lavoro.

Le convenzioni ILO sono un potente stimolo **all’adozione di nuove e buone politiche**. Però bisogna dare il giusto merito anche **all’Unione Europea**, che ha avuto un ruolo centrale (in raccordo con le organizzazioni internazionali) per **la tutela dei diritti e la lotta alla discriminazione sul posto di lavoro**, tenendo come faro la **sicurezza** sul posto di lavoro

Come primo “specifico” e più vicino ai nostri tempi, penso sia utile ricordare la

- **Raccomandazione** della Commissione Europea, 92/131/CEE del 27 novembre **1991**, sulla **tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro** ¹, che ha portato novità **importanti** nel rinnovo dei contratti a partire dal **quadriennio 1994-98**;
- Poi possiamo citare la **Risoluzione** del Parlamento Europeo dell’11 febbraio **1994** in materia di **molestie sessuali** ²
- Seguita dal **D. Ls.vo n. 216 del 9 luglio 2003** di attuazione della direttiva europea per la **parità di trattamento** in materia di occupazione e condizioni di lavoro. ³

Arriviamo così all’ **“Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”**, del **26 aprile 2007**, presentato dalla Commissione delle comunità Europee al **parlamento europeo** pochi mesi dopo, l’8 novembre 2007. E’ un accordo importante perchè **dà indicazioni cruciali**, che ritroveremo anche nella Convenzione 190.

L’Accordo quadro fu firmato dalle **quattro** organizzazioni europee rappresentanti del complesso mondo del lavoro (**ETUC/CES**, di cui fanno parte CGIL CISL e UIL), **BUSINESSEUROPE** (Confederazione europea delle imprese), **UEAPME** (**European Association** of Craft small and medium-sized enterprises, in rappresentanza delle piccole e medie imprese europee) e dalla **CEEP**

¹ Gazzetta ufficiale n. L 049 del 24/02/1992 pag. 0001 – 0008 - <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:IT:HTML>

² http://www.uil.it/Documents/MOLESTIE_Risoluzione_europea.pdf

³ <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>

(european center of enterprises with public participation and of enterprises of general, economic interest: per le imprese a partecipazione pubblica e di interesse economico generale).

Questo Accordo è stato **fondamentale**: agendo nel contesto della **salute e sicurezza sul posto di lavoro**, mette al centro il rispetto e la sicurezza come “caratteristica principale delle azioni di successo”; stabilisce **l’obbligo** dei datori di lavoro di **proteggere chi lavora da molestie e violenza**, di ogni tipo e ad ogni livello, e ciò **indipendentemente dalle dimensioni dell’impresa**. L’accordo fornisce ai datori di lavoro **strumenti adeguati** in un quadro di **azioni concrete**, tra cui un ruolo importante è riconosciuto alla **formazione ed alla informazione**.

Vengono considerate **azioni concrete** l’ **“individuazione, la prevenzione e la gestione** di situazioni di molestie e violenze sul lavoro. Tra gli **obblighi** previsti per i datori di lavoro c’è l’impegno di **adottare dichiarazioni/regole/procedure precise**, con la necessità di **tutelare la privacy** di chi è coinvolto e **l’imparzialità** verso **tutte** le parti in causa, non escludendo una **assistenza** anche esterna.

Sono previste **sanzioni disciplinari** che possono arrivare **fino al licenziamento del molestatore**, o al contrario arrivano a prevedere il reinserimento in servizio del molestat*. L’accordo si spinge fino ad affermare che *“Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate anche ai casi di violenza esterna”*: **una assoluta novità!**

L’accordo quadro – ricordiamo che fu firmato nel 2007 – è stato recepito con difficoltà in Italia, (ben oltre il limite dei cinque anni indicati come scadenza della tempistica massima prevista). La prima sottoscrizione avviene infatti tra **Confindustria** e CGIL CISL e UIL il **25 gennaio del 2016**: ben nove anni dopo l’Accordo quadro. Avviene allegando l’accordo quadro del 2007 ad una **dichiarazione**/breve sintesi delle parti condivise (*collaborazione, reciproca correttezza, rispetto della dignità, denuncia dei comportamenti molesti*). Per la prima volta si dava una maggior apertura alla gestione delle situazioni e si dava autonomia alle singole imprese per l’individuazione di proprie autonome procedure. **Fondamentale in questo accordo resta la dichiarazione di impegno di parti e controparti di dare ampia diffusione all’accordo**, che diviene così uno strumento ulteriore per la tutela **sindacale** dei dipendenti sul posto di lavoro. Questa formula sarà adottata anche nei recepimenti successivi.

A seguire, lo stesso accordo sarà sottoscritto entro il **dicembre 2018** da CGIL CISL e UIL con altre associazioni datoriali (Confapi, Confesercenti ed altri).

oooooooo

Come spesso accade quando si arriva a condividere norme **innovative, una volta messo in moto il meccanismo, si sono prodotti molti effetti virtuosi**. sono stati **sottoscritti centinaia** di altri accordi **sui territori e nelle categorie**, ed hanno contribuito **all’inserimento, di specifici articoli contrattuali nei contratti collettivi, in molti casi rinviando ad altri strumenti** (Codice etico, Codice di condotta). Così, in massima autonomia, in molte aziende ed istituzioni si sono costruite **“policies”** (buone politiche/buone prassi), attraverso l’adozione di Codici e regolamenti che diventano oggetto di **confronto/condivisione sindacale** in molti casi **mettevano insieme più**

diritti, comprendendo anche il **divieto di discriminazione per ragioni collegate a genere**, razza, religione, lingua, ed appartenenza politica e sindacale: si esprime con forza **il legame con i diritti ed il benessere lavorativo e la salute e sicurezza sul posto di lavoro**.

Oggi molti contratti nazionali hanno numerosi articoli che richiamano espressamente direttive e norme europee finalizzate alla prevenzione, al monitoraggio, alle azioni formative necessarie per ridurre i fenomeni di molestia, molestia sessuale e violenza sui posti di lavoro .

Con il contratto nazionale si dettano quindi percorsi e linee guida per un maggior sostegno a* lavorator*, che avviene nel confronto sindacale in sede di contrattazione aziendale : l'obiettivo di creare una effettiva pari dignità tra le persone spesso passa, come abbiamo detto, attraverso la creazione di **codici di condotta, ma anche per percorsi formativi e di reinserimento lavorativo, con strumenti** come il monitoraggio periodico e la creazione di **organismi interni di riferimento**.

I contratti di **settori pubblici e privati** hanno inserito il contrasto a molestie e violenze nei **principi generali**, a volte **declinando** i temi ad ampio raggio, a volte no.

In ordine di **tempo**, il rinnovo del CCNL per l'Industria alimentare nel **luglio 2020** è forse la più recente revisione dell'accordo del 2006: con il suo "art. 1 ter – *Pari Opportunità - Lotta alle discriminazioni*" ribadisce e conferma l'impegno di parti e controparti a **formare, promuovere, tutelare** lavoratori e lavoratrici sull'importanza della "**tolleranza zero**" verso molestie e violenze sul luogo di lavoro.

Meritano una positiva citazione per l'attività svolta nel contrasto a molestie e violenze sul lavoro (declinati diversamente nei settori pubblici e privati) i **Comitati/commissioni per le Pari Opportunità e poi i CUG**. Nascono da previsioni normative o contrattuali, ed assieme **all'importante contributo delle Consigliere di parità e delle Consigliere di fiducia**, sono stati in molti casi strumenti utili non solo per l'**emersione** ma anche di "**accompagnamento**" e proteggere i soggetti in difficoltà, **rafforzando la qualità dell'azione sindacale** soprattutto attraverso rilevazioni e statistiche - oltre che con proposte di **azioni positive e buone prassi**.

Il **sindacato** è parte importante di questi organismi, di cui spesso è componente a pieno titolo. Anche se la collaborazione non è sempre idilliaca, il confronto e la **condivisione degli obiettivi tra parti e controparti** produce l'adozione e la messa in pratica di **comportamenti e percorsi sempre più efficaci**.

Certo Resta ancora molto da fare: in casi di molestia, ad esempio, anche non sessuale, **l'onere della prova** resta per ora a carico del molestato*; **la Convenzione 190** invece prevede una *parziale inversione* dell'onere della prova, e ciò potrebbe agevolare l'emersione di molte situazioni che tendono a rimanere troppo nascoste.

La tutela dei soggetti molestati patisce ancora della difficoltà di **avviare** percorsi che non siano conseguenti ad una **denuncia formale** da parte del soggetto leso: e come sappiamo, in molti posti di lavoro **soprattutto le donne subiscono** forzature, e **tacciono** per paura di ritorsioni.

Il referente sindacale spesso è davvero l'unica protezione per dipendenti in difficoltà. La tutela si realizza con discrezione e nel rispetto della **privacy**, anzi spesso avviene in maniera quasi clandestina, ma il nostro obiettivo – come spesso diciamo – è che si possa a breve non parlare più di necessità di tutelare da molestie e violenze sul posto di lavoro perché si è riusciti ad impedire ogni possibilità che avvengano!

Nel frattempo che ciò ci realizzi, **NON ABBASSIAMO LA GUARDIA!**

(Sonia Ostrica)