

**Dichiarazione Congiunta  
in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro**

Il 14 giugno 2019, in Milano,

**ANIA**

**e**

**FIRST-CISL**

**FISAC-CGIL**

**FNA**

**SNFIA**

**UILCA**

**Premesso che:**

- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), vieta le discriminazioni di genere e promuove azioni in favore delle pari opportunità, ed in particolare all'art. 26, fornisce una definizione di molestie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerandole discriminatorie;
- l'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, con l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sui luoghi di lavoro, ha individuato un quadro di azioni concrete per prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 (Convenzione di Istanbul), obbliga gli Stati Membri ad adottare misure adeguate per la prevenzione e la lotta alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni contro le donne;
- l'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015 prevede, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, un congedo di tre mesi;
- il decreto legislativo n. 254/2016, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte delle aziende di grandi dimensioni, all'art. 3, comma 2, lettere d) ed e), dispone che le dichiarazioni di carattere non finanziario debbano contenere informazioni riguardanti, tra le altre, aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenire le violazioni nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti comunque discriminatori;
- l'art. 25 e l'art. 49 del CCNL 22 febbraio 2017 applicabile al personale dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici, richiamano rispettivamente la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare rispetto al tema delle molestie sessuali, nonché la promozione e la

valorizzazione della cultura in tema di parità di genere, della presenza femminile nelle imprese assicuratrici e, nell'ambito dei compiti della Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, lo studio della diffusione e delle caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché delle misure per prevenirne la diffusione;

**considerato che**

ANIA richiama la diffusione di codici etici adottati dalle imprese che - rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano, sia all'insieme delle persone con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività - dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;

**le Parti condividono che**

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; sono inclusi in tali definizioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di esservisi sottomessi;
- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per "luogo di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

**e convengono che**

- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie, e di diffondere una cultura del rispetto di genere, favorendo relazioni interpersonali, basate su principi di egualanza e di reciproca correttezza;
- ogni atto o comportamento, sia di natura fisica che psicologica, che si configuri come molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere (sia esso a carattere episodico o sistematico) sia prevenuto e, ove si realizzzi, segnalato e perseguito adeguatamente;
- le aziende si impegnano a creare, nei luoghi di lavoro, un ambiente lavorativo che tenga conto delle diversità del singolo e che agevoli il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nel rispetto della dignità delle persone, nonché a fornire la necessaria assistenza e

sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati - ai fini dell'immediata e definitiva cessazione dei medesimi - valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale, evitando altresì l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro;

- al fine di garantire l'opportuna riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelandola/o naturalmente da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, le Parti ritengono che eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda;

- alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è in ogni caso contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate;

- le Parti si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

- ai fini sopra citati la Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, all'interno dei suoi compiti di analisi e di sviluppo di iniziative atte a prevenire il fenomeno, potrà proporre, anche attraverso le Commissioni aziendali (laddove costituite) opportuni approfondimenti e attività di monitoraggio/prevenzione, tra cui momenti e percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione di tutto il personale, avvalendosi, ove possibile, anche della formazione finanziata tramite il fondo FBA;

- il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a 4 mesi.

\*\*\*\*\*

Le Parti concordano e si impegnano nel dare massima diffusione alla presente dichiarazione congiunta e a sensibilizzare le Aziende sul contenuto della Dichiarazione stessa, raccomandando l'applicazione dei principi e delle tutele qui elencati anche alle lavoratrici e ai lavoratori delle attività e delle lavorazioni date in appalto (ivi comprese le agenzie) e all'insieme delle persone (fornitori, clienti ecc.) con cui l'impresa entra in relazione nelle aziende medesime.

Le Parti concordano che la presente Dichiarazione congiunta sarà parte integrante del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

LCS

ANIA

Hoffier Nata Deane  
Domenico Monti  
Domenico Basso

FIRST-CISL

Mario Basso P. P. L.

FISAC-CGIL

J. Celestino Lucca Esposito Bussolini

FNA

Stefano D'Onise

Ustica

SNFIA

Stefano D'Onise

UILCA

Stefano D'Onise

Giulio Macrì  
Massimiliano Belotti  
Domenico Maffi  
Domenico Maffi