ACCORDO REGIONALE INTERCONFEDERALE
SULLA BILATERALITA' E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il giorno 12 dicembre 2022 presso la sede dell'Ente Bilaterale dell'Artigianato delle Marche

tra

le Confederazioni Artigiane delle Marche
CONFARTIGIANATO Imprese, **CNA**, **Casartigiani** e **CLAAI**

e

Le Confederazioni sindacali dei Lavoratori delle Marche
CGIL, **CISL** e **UIL**

Premesso

- ✓ che le Marche, una delle regioni più manifatturiere d'Europa, stanno vivendo una fase di profonda ristrutturazione, perdendo l'aggancio con le regioni più avanzate e registrando un arretramento di tutto il sistema economico; la complessità dei processi in essere richiede obiettivi condivisi e il rafforzamento di reti collaborative per costruire uno sviluppo sostenibile e coesivo.

- ✓ che le Parti, ferma restando la propria reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza ed in coerenza con quanto convenuto con l'accordo interconfederale nazionale del 23 novembre 2016, i cui contenuti sono stati integralmente riconfermati dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020, ribadiscono la centralità della contrattazione regionale e l'importanza della bilateralità regionale quali elementi imprescindibili per il rafforzamento del comparto artigiano delle Marche;

- ✓ che la bilateralità, nelle sue molteplici forme e funzioni, ha rappresentato e rappresenta il valore aggiunto delle relazioni sindacali nell'artigianato, a livello nazionale e regionale;

- ✓ che le prestazioni dei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore in quanto integrano prestazioni che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno della contrattazione nazionale e regionale di categoria;

- ✓ che ad oggi il sistema delle relazioni sindacali nelle Marche unitamente agli strumenti convenuti a livello confederale hanno permesso di costruire una rete di tutele e servizi a favore del comparto rappresentato, utile a sostenere il sistema delle imprese e l'occupazione, anche a fronte dell'attuale situazione di crisi economica;

- ✓ che gli accordi di gestione degli ammortizzatori sociali, i progetti formativi, gli interventi di sostegno a reddito dei lavoratori e per lo sviluppo delle imprese, gli strumenti di welfare

contrattuale, le innovazioni sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, costituiscono validi ed indispensabili strumenti che debbono essere consolidati e trovare maggiore spazio ed efficacia anche nell'ambito della contrattazione regionale, confederale e di categoria;

- ✓ che le Parti ritengono utile proseguire nel lavoro sino ad oggi svolto per:
  - favorire la competitività delle imprese
  - incrementare l'occupazione del comparto
  - migliorare le condizioni di vita ed economiche dei lavoratori
  - rafforzare l'esperienza del sistema bilaterale delle Marche attraverso la qualificazione degli interventi a favore delle imprese e dei lavoratori.

Concordano

di voler dare continuità al confronto ed alla condivisione sui seguenti temi:

1) favorire la contrattazione regionale di secondo livello, confederale e di categoria, come convenuto negli Accordi Interconfederali nazionali richiamati in premessa;
2) estendere la copertura contrattuale regionale a tutte le lavoratrici ed i lavoratori occupati nel comparto artigiano delle Marche con le modalità di seguito definite, con la sola esclusione del settore dell'edilizia;
3) rafforzare, incrementare ed integrare le prestazioni a favore delle imprese e dei lavoratori rientranti nella sfera di applicazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle categorie aderenti alle Parti firmatarie il presente accordo.

1) ASSETTI CONTRATTUALI

Le parti confermano che le materie di negoziazione di pertinenza regionale, in aggiunta a quanto demandato dalla contrattazione nazionale confederale e di categoria sono le seguenti:

Livello confederale regionale

- bilateralità
- formazione
- salute e sicurezza
- ammortizzatori sociali
- integrazione al reddito
- previdenza complementare
- osservatorio di comparto
- sviluppo delle imprese
- mercato del lavoro

Livello regionale di categoria

- strumenti di informazione e partecipazione
- organizzazione del lavoro

- orario di lavoro
- flessibilità organizzative
- politiche di settore
- politiche salariali
- welfare contrattuale
- osservatorio di settore

Entrambi i livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. A tal fine si afferma la volontà di dare nuovo impulso alla contrattazione collettiva regionale di secondo livello di categoria, secondo le procedure definite al punto 2) del presente accordo.

2) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti convengono che la titolarità contrattuale a livello regionale di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria. La contrattazione di secondo livello è di norma regionale, tuttavia è possibile prevederne diverse articolazioni, fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre il livello nazionale.

2.1 Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Con l'obiettivo di dare una tempistica certa volta ad evitare ritardi nei rinnovi dei contratti regionali, le Parti richiamano quanto convenuto con l'accordo interconfederale nazionale del 26 novembre 2020 sulle procedure ed i tempi di svolgimento dei negoziati.

Le richieste per il rinnovo e/o stipula dei contratti regionali di secondo livello saranno inviate dalle categorie sindacali regionali unitamente alla piattaforma rivendicativa almeno 4 mesi prima della data di scadenza.

Tale termine si intende derogato, unicamente per la prossima fase di rinnovi, in considerazione della attuale situazione contrattuale.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà avvenire entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo.

Nel caso in cui il negoziato relativo alla contrattazione di secondo livello venisse sospeso o interrotto senza la possibilità di giungere ad un accordo, le categorie regionali competenti, trascorso il termine di cui al comma precedente, hanno ulteriori 15 giorni per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni Regionali.

Per un periodo complessivamente pari a 90 giorni dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

2.2 - Parte economica (EER, ERP)

2.2.1 **- EER: Elemento Economico Regionale**

Nella prima fase della nuova tornata contrattuale per la determinazione dell'Elemento Economico Regionale (**EER**), o di altro elemento, qualsivoglia denominato e previsto dalla contrattazione nazionale, le categorie regionali prenderanno a riferimento gli importi degli imponibili previdenziali di settore del mese di maggio 2022, come riportati nell'allegato "A" del presente accordo, determinando una quota base per il negoziato che potrà oscillare da un minimo del 1% ad un massimo del 2,5% degli imponibili previdenziali suddetti.

Le Parti, riaffermando il valore primario del welfare erogato dalla bilateralità nazionale e regionale, concordano che in parziale sostituzione e fino ad un massimo del 70% dell'EER concordato in sede di contrattazione, le categorie regionali, possono negoziare prestazioni di welfare, rivolte alla totalità dei lavoratori o a gruppi omogenei degli stessi, attraverso soluzioni di flexible benefits, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, anche concordando convenzioni territoriali che tengano conto dell'offerta di servizi pubblici.

La contrattazione collettiva regionale di secondo livello definirà i termini e le modalità per l'esercizio di tale opzione.

2.2.2 **- ERP: Elemento Retributivo Pregresso**

Sono fatti salvi tutti gli elementi economici comunque denominati derivanti dalle pregresse contrattazioni collettive regionali di secondo livello, i cui importi consolidati e non riassorbibili, come riportato nell'allegato "B", continueranno ad essere corrisposti sotto la voce **ERP** (Elemento Retributivo Pregresso) con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

2.2.3 **- Welfare aziendale**

Le parti riaffermando la volontà di perseguire una ripresa della contrattazione regionale, concordano che i mancati rinnovi contrattuali integrativi non hanno consentito eventuali riconoscimenti di strumenti di welfare ai lavoratori e pertanto, le Parti, oltre a implementare nel prossimo futuro questo nuovo strumento, riconoscono, in via del tutto eccezionale, degli "arretrati di prestazione welfare" per i periodi pregressi.

A tal fine, per l'anno 2023, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione, buoni e servizi in natura, servizi di trasporto collettivo, opere e servizi per finalità sociali...). Gli stessi saranno previsti all'interno dei contratti collettivi integrativi di settore, in recepimento al presente Accordo.

L'importo del valore di euro 110,00 sarà riconosciuto ai lavoratori in forza presso la medesima azienda al momento della sottoscrizione del CCRL; lo stesso CCRL ne disciplinerà le modalità di erogazione e comunque nei limiti temporali massimi di cui al comma successivo.

Le parti concordano inoltre che le imprese che applicano i CCRL che non sono stati rinnovati entro il mese di luglio 2023, dovranno erogare, ai dipendenti in forza e con la retribuzione dello stesso mese, una prima tranche di quanto previsto al comma precedente pari ad euro 70,00; la parte residua, pari ad euro 40,00, sarà erogata se lo stesso contratto non risulterà sottoscritto entro il mese di novembre 2023.

Quanto sopra si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda unilateralmente corrisposte ai lavoratori o derivanti da accordi collettivi.

2.3 - Parte normativa

- **Appalti**

Le parti intendono istituire un Osservatorio regionale per tutelare e promuovere la qualità del lavoro, la salute e sicurezza, la qualificazione degli operatori nel settore degli Appalti. L'Osservatorio monitorerà gli appalti che coinvolgono le aziende artigiane, sia in qualità di appaltatori che di committenti, per valutare in quale misura le aziende e i lavoratori dell'artigianato intervengono nella catena del valore degli appalti.

- **Lavoro agile**

Le parti assumono i contenuti del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, a cui hanno aderito le parti sottoscrittici il presente accordo.
Si impegnano quindi a definirne, nei contratti territoriali di categoria, tutti i contenuti: Adesione volontaria, Accordo individuale, Disconnessione, Luogo e strumenti di lavoro, Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali, Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili e Formazione.

- **Violenze e molestie**

Le parti intendono dare attuazione anche nel settore dell'artigianato all'Accordo delle Parti Sociali europee del 26.4.2007, ribadendo unanimemente che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile e che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza; a tal fine sottoscrivono contestualmente alla firma delle linee guida una specifica intesa regionale, che ne diventa parte integrante (Allegato C).

- **Sistema della bilateralità**

Le Parti concordano nella necessità di incrementare la conoscenza e le adesioni di aziende e lavoratori con riferimento a tutti gli organismi del Sistema Bilaterale (Ebam, Opram, Fondartigianato, Sanarti), con l'obiettivo di rafforzarli strutturalmente ed aumentarne l'utilizzo; si impegnano inoltre a

produrre e distribuire una volta l'anno ed in modo capillare, attraverso tutte le articolazioni delle proprie strutture organizzative, materiale informativo sull'intero Sistema Bilaterale.

3) Fondo Sostegno al Reddito – prestazioni regionali

Le Parti concordano sulla necessità di implementare le risorse ed i mezzi per consentire un adeguamento ed un rafforzamento delle prestazioni regionali a favore delle imprese e dei lavoratori.

Le risorse aggiuntive derivanti dall'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 e destinate a *prestazioni e funzionamento EBR* saranno, per il triennio 2023 – 2024 - 2025 impegnate principalmente per nuove prestazioni per accompagnare le imprese ed i lavoratori verso quei cambiamenti necessari per affrontare le sfide dell'innovazione tecnologica, della digitalizzazione e della sostenibilità ambientale.
Tali prestazioni saranno declinate nel Regolamento che le Parti si impegnano a definire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e che a titolo indicativo e non esaustivo dovranno prevedere:

- Interventi per prestazioni di welfare per i lavoratori ed i loro familiari a carico;
- interventi per lo sviluppo, l'innovazione e la formazione nelle imprese, con particolare attenzione agli interventi di digitalizzazione e transizione ecologica;
- Sostegno delle Imprese che avvieranno contratti di apprendistato di I e III Livello;
- Sostegno alle imprese per innovazione, internazionalizzazione, partecipazione a fiere ed eventi promozionali specialistici;
- Sostegno alle imprese che investono in programmi di miglioramento della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Per il triennio 2023 – 2024 - 2025 l'utilizzo delle risorse aggiuntive per il Fondo Sostegno al Reddito derivanti dall'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, sarà determinato in relazione all'andamento della contrattazione regionale che le Parti definiranno con intesa separata.

4) Razionalizzazione dei contratti

Al fine di accompagnare il proseguimento dell'efficace azione di razionalizzazione dei CCNL del comparto artigiano, le parti si impegnano ad armonizzare sin da subito ed in fasi successive, a fronte di ulteriori accorpamenti che potranno avvenire, anche i relativi contratti integrativi regionali, a partire da quelli che sono stati già accorpati in un unico CCNL, fatto salvo quanto stabilito dagli Accordi interconfederali nazionali sulla contrattazione di II livello.

5) Campo applicazione

Le Parti confermano che il presente accordo esclude il comparto Edile che è oggetto di specifici accordi nazionali e regionali.

6) Contrattazione regionale

Le Parti confermano che il presente accordo dovrà essere recepito in ogni rinnovo contrattuale successivo la data del presente accordo.

7) Verifica

Le Parti si incontreranno entro il mese luglio e di dicembre di ogni anno di vigenza del presente accordo, per una verifica dell'andamento della contrattazione collettiva regionale di II livello in tutti i settori.

8) Deposito

Il presente Accordo sarà depositato entro trenta giorni dalla data di stipula preso la Direzione Territoriale del Lavoro del capoluogo di Regione, a cura di una delle parti firmatarie.

Le Parti Regionali

Confartigianato Imprese Marche

CGIL Marche

CNA Marche

CISL Marche

Casartigiani

UIL Marche

CLAAI

ALLEGATO "A"

ACCORDO REGIONALE INTERCONFEDERALE

SULLA BILATERALITA' E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

del 12 Dicembre 2022

AREA CONTRATTUALE	Imponibile Previdenziale Maggio 2022
Alimentaristi	€ 1.459,93
Autotrasporto	€ 1.947,96
Chimica-Gomma-Plastica Vetro	€ 1.853,11
Comunicazione	€ 1.730,46
Legno e Lapidei	€ 1.738,45
Meccanica	€ 1.786,03
Moda	€ 1.603,92
Servizi alla Persona	€ 1.124,67

ALLEGATO "B"

ACCORDO REGIONALE INTERCONFEDERALE
SULLA BILATERALITA' E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO del 12 Dicembre 2022

Determinazione dell'ERP (Elemento Regionale Pregresso).

Meccanica:

livello	ERP
1 Quadro	51,65
1	51,65
2	47,77
2bis	44,41
3	40,28
4	37,70
5	34,09
6	30,99

TAC:

livello	ERP Abbigliamento	ERP Calzature
6bis	13,69	18,28
6	11,88	15,91
5	10,59	14,20
4	9,55	12,76
3	8,62	11,52
2	7,75	10,33
1	6,87	9,14

Chimica-Gomma-Plastica-Vetro:

livello	ERP
7	35,07
6	31,65
5S	28,72
5	26,22
4	23,75
3	21,13
2	19,00
1	16,53

ALLEGATO "B"

ACCORDO REGIONALE INTERCONFEDERALE
SULLA BILATERALITA' E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO del 12 Dicembre 2022

Panificatori:

livello	ERP
A1S	29,27
A1	27,54
A2	24,10
A3	20,66
A4	17,22
B1	27,11
B2	22,59
B3S	19,58
B3	18,08
B4	15,06

Alimentaristi:

livello	ERP
1S	64,31
1	60,20
2	56,08
3°	51,97
3	48,07
4	44,17
5	40,03
6	36,37

Legno:

livello	ERP
AS	47,52
A	43,90
B	39,77
C super	37,19
C	37,19
D	35,12
E	33,31
F	33,31

ALLEGATO "B"

ACCORDO REGIONALE INTERCONFEDERALE
SULLA BILATERALITA' E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO del 12 Dicembre 2022

Autotrasporto:

livello	ERP
Quadri	60,92
1	58,96
2	57,01
3S	54,3
C3	54,3
B3	54,3
A3	54,3
3	51,87
F2	51,87
D2	51,87
E2	51,87
4	50,08
H1	50,08
G1	50,08
4J	50,08
5	48,17
6	45,78
6J	45,78

Grafici - Comunicazione:

livello	ERP
1A	70,23
1B	59,21
2	55,78
3	47,52
4	41,31
5B	34,34
5	30,81
6	27,55

ALLEGATO "C"

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra le Confederazioni Artigiane delle Marche
CONFARTIGIANATO Imprese, **CNA**, **CASARTIGIANI** e **CLAAI**

e

Le Confederazioni sindacali dei Lavoratori delle Marche
CGIL, **CISL** e **UIL**

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businesseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato.

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

CONFARTIGIANATO Imprese, CNA, CASARTIGIANI e CLAAI con Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Ancona, 12 dicembre 2022

CONFARTIGIANATO Imprese _____ CGIL _____

CNA _____ CISL _____

CASARTIGIANI _____ UIL _____

CLAAI _____

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

   Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio. Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

   La finalità del presente accordo è di: aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

   Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona , di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

   La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate

possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza. Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento. I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare. Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:
John Monks
Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)
Philippe de Buck
Segretario generale BUSINESSEUROPE
Hans-Werner Müller
Segretario generale UEAPME
Rainer Plassmann Segretario generale CEEP

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
del 26 aprile 2007

L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

_____