

IT

IT

IT



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 8.11.2007
COM(2007) 686 definitivo

-

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL
PARLAMENTO EUROPEO**

che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO EUROPEO

che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro

La presente comunicazione mira ad informare il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea circa l'accordo quadro europeo relativo alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro, firmato il 26 aprile 2007 da: CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME e CEEP. Si tratta del terzo accordo autonomo negoziato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, che fa seguito ad una consultazione organizzata dalla Commissione europea a titolo dell'articolo 138 del trattato CE.

Il 23 dicembre 2004 la Commissione ha deciso di avviare la prima fase di consultazione delle parti sociali in merito al tema della violenza sul luogo di lavoro e dei suoi effetti sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro¹, nel quadro del programma della Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definito nella strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006.

Le parti sociali europee a livello intersettoriale hanno successivamente informato la Commissione della loro intenzione di organizzare un seminario su tale aspetto al fine di analizzare la possibilità di negoziare un accordo autonomo, conformemente al loro programma di lavoro sul dialogo sociale per il periodo 2003-2005. A seguito di tale seminario, le organizzazioni hanno elaborato i rispettivi mandati di negoziato e aperto ufficialmente i negoziati il 6 febbraio 2006. I negoziati relativi ad un accordo quadro sono durati più di dieci mesi e si sono conclusi con successo il 15 dicembre 2006. A seguito dell'approvazione da parte degli organismi decisionali interni delle quattro organizzazioni delle parti sociali partecipanti ai negoziati, l'accordo è stato ufficialmente firmato il 27 aprile 2007 alla presenza di Vladimír Špidla, commissario responsabile dell'occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità, e presentato alla stampa.

L'accordo mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano. Le procedure possono comprendere una fase informale con la partecipazione di una persona che goda della fiducia tanto della direzione che dei lavoratori. I ricorsi andranno esaminati e risolti rapidamente. Occorre rispettare i principi di dignità, riservatezza, imparzialità ed equo trattamento. Contro i colpevoli saranno adottate misure adeguate, dall'azione disciplinare fino al licenziamento, mentre alle vittime sarà fornita, se del caso, assistenza nel processo di reinserimento.

L'accordo autonomo va applicato dai membri delle parti firmatarie, cioè dalle organizzazioni nazionali delle parti sociali, conformemente alle procedure e alle prassi proprie delle parti sociali negli Stati membri, come disposto dalla prima opzione dell'articolo 139, paragrafo 2 del trattato CE. L'accordo va attuato entro tre anni dalla firma. Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione sulla sua attuazione.

¹ C/2004/5220.

Pur rispettando il principio dell'autonomia delle parti sociali, la Commissione riveste un ruolo particolare nel caso specifico degli accordi autonomi attuati conformemente alla prima opzione dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE, ove tale accordo risulti da una consultazione secondo l'articolo 138². In particolare, la Commissione si è impegnata a pubblicare gli accordi autonomi e ad informare il Parlamento europeo e il Consiglio previa valutazione del testo. Tale valutazione a priori riguarda sia la rappresentatività delle parti firmatarie sia il contenuto dell'accordo.

Rappresentatività: Come già in studi precedenti, la Commissione ritiene che le parti firmatarie siano, collettivamente, sufficientemente rappresentative³ delle parti sociali da potere firmare accordi intersettoriali a livello europeo. Molte volte in passato esse hanno dimostrato la propria capacità di concludere accordi quadro europei. Tutte le parti firmatarie hanno il mandato di rappresentare i rispettivi membri nei negoziati nell'ambito del dialogo sociale e hanno approvato l'accordo conformemente alle rispettive procedure interne di decisione.

Contenuto: Le varie disposizioni dell'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro sono conformi al diritto comunitario e gli obiettivi coincidono con quelli della politica europea in materia di salute e di sicurezza sul lavoro. L'accordo opta per un approccio attivo piuttosto che giuridico al fine di risolvere il problema delle molestie e della violenza a livello dell'impresa. La Commissione ritiene l'accordo un utile contributo delle parti sociali alla protezione non soltanto della salute e della sicurezza, ma anche della dignità dei lavoratori, nonché alla promozione di organizzazioni moderne del lavoro. In quanto tale, l'accordo rappresenta un valore aggiunto per le relative legislazioni europea e nazionali e si ispira al documento di consultazione della Commissione.

Alla luce della valutazione a priori, la Commissione ha deciso di informare il Parlamento europeo e il Consiglio dell'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro. Inoltre la Commissione invita le istituzioni europee a promuovere l'accordo con tutti i loro mezzi, fornendo un'adeguata pubblicità e sostenendo l'attuazione a livello nazionale.

La Commissione fornirà tutto l'aiuto necessario alle parti sociali durante il processo di attuazione. Inoltre, una volta scaduto il periodo di attuazione, la Commissione, pur concedendo la precedenza ai controlli effettuati dalle parti sociali stesse, effettuerà i propri controlli per valutare fino a che punto l'accordo abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi comunitari.

² Cfr. COM(2004) 557 del 12.8.2004.

³ La valutazione della rappresentatività delle parti sociali europee si basa sui tre criteri illustrati nel documento COM(93) 600. Per essere considerate rappresentative, le organizzazioni delle parti sociali debbono:

- essere intersettoriali, settoriali o categoriali ed essere organizzate a livello europeo;
- essere composte da organizzazioni riconosciute come parte integrante delle strutture delle parti sociali degli Stati membri, essere abilitate a negoziare accordi e, nei limiti del possibile, essere rappresentative di tutti gli Stati membri;
- disporre di strutture adeguate che consentano loro di partecipare in modo efficace al processo di consultazione.

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

26 aprile 2007

(Fa fede unicamente la versione inglese. La presente traduzione non è stata verificata né approvata dalle parti sociali.)

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (come pure il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Essi ritengono che sia nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori affrontare la questione, che può comportare gravi conseguenze sociali ed economiche.

Le legislazioni nazionali e comunitaria⁴ stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro.

Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro. Peraltro alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio di altri. Nella pratica il fenomeno non interessa tutti i posti di lavoro né tutti i lavoratori.

⁴ Nella legislazione comunitaria figurano, tra l'altro, le direttive seguenti:
- Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Il presente accordo riguarda le forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali e corrisponde alla descrizione di cui al punto 3 seguente.

2. OBIETTIVO

Il presente accordo ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Molestie e violenza sono l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie 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 avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro.

Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, RICONOSCERE E GESTIRE LE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZA

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza. È possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza.

Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
- non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;

- i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;
- tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;
- i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate;
- non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari;
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano.

Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna.

5. ATTUAZIONE E VERIFICA

Nel contesto dell'articolo 139 del trattato, il presente accordo quadro autonomo europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo secondo le procedure e le prassi proprie alle parti sociali negli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo.

Le parti firmatarie invitano altresì le relative organizzazioni associate nei paesi candidati ad attuare il presente accordo.

Il presente accordo sarà attuato entro tre anni dalla data della firma.

Le organizzazioni associate riferiranno al comitato del dialogo sociale circa l'attuazione del presente accordo. Durante i primi tre anni dalla data della firma il comitato del dialogo sociale elaborerà e adotterà una tabella annuale con un quadro riassuntivo dell'andamento dell'attuazione dell'accordo. Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione completa sulle misure di attuazione; la relazione sarà adottata dalle parti sociali europee.

Alla scadenza dei cinque anni dalla data della firma le parti firmatarie valuteranno e riesamineranno l'accordo, qualora una di esse ne faccia richiesta.

In caso di dubbi circa il contenuto del presente accordo, le organizzazioni associate interessate possono, separatamente o congiuntamente, rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno alle domande congiuntamente o separatamente.

Nel quadro dell'attuazione del presente accordo, i membri delle parti firmatarie eviteranno di imporre alle PMI un onere di lavoro eccessivo.

L'attuazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel campo coperto dal presente accordo.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, compreso quello europeo, accordi intesi ad adeguare e/o a completare il presente accordo di modo che esso tenga conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.



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




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



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



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



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



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



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



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