

**PROTOCOLLO OPERATIVO DI BUONE PRATICHE
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE DISCRIMINAZIONI
COMPRESSE LE MOLESTIE E LE VIOLENZE
NEI LUOGHI DI LAVORO
E LA PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO**

tra

CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

e

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI TREVISO-BELLUNO

**SERVIZIO PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO ULSS2 MARCA TREVIGIANA**

ANCI VENETO

CGIL TREVISO - CISL BELLUNO TREVISO - UIL TREVISO

CONFINDUSTRIA VENETO EST

CONFARTIGIANATO IMPRESE MARCA TREVIGIANA

**CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
UNIONE PROVINCIALE DI TREVISO**

CNA TERRITORIALE DI TREVISO

ARTIGIANATO TREVIGIANO - CASARTIGIANI TREVISO

CIA AGRICOLTORI ITALIANI DI TREVISO

COLDIRETTI TREVISO - CONFAGRICOLTURA TREVISO

CONFCOOPERATIVE BELLUNO-TREVISO

LEGACOOP VENETO UFFICIO INTERPROVINCIALE TREVISO BELLUNO

AGCI VENETO

Premesso che

- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, inserisce al 5° posto l'Obiettivo "Parità di genere" tra i 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile;
- la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione Europea. Il trattato sull'Unione statuisce che "l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove (...) la parità tra donne e uomini (...)" (articolo 3, comma 3). Analogamente la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione stabilisce che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e retribuzione" (articolo 23). Il principio della parità di genere è riaffermato dal Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017;
- la Commissione Europea, con la Direttiva (EU) 2019/1158, ha sollecitato e impegnato tutti gli Stati e gli organismi preposti a contribuire al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'equa ripartizione della responsabilità di assistenza tra uomini e donne, il superamento del divario di genere in relazione a reddito, retribuzione e pensione, tenendo conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;
- la Convenzione adottata a Ginevra in data 21 giugno 2019 della Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha riconosciuto che le violenze e le molestie nell'ambito lavorativo rappresentano una grave violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità di genere e sono, pertanto, inaccettabili nonché incompatibili con il lavoro dignitoso. La Convenzione definisce "violenza e molestie" come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce "che mirano a provocare - o sono suscettibili di provocare - danni fisici, psicologici, sessuali o economici" e richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare "tolleranza zero nel mondo del lavoro";
- è necessaria la sinergia fra tutti i soggetti che, nella società civile e nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse di favorire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e a promuovere i principi di pari opportunità e parità di trattamento nei luoghi di lavoro per la piena realizzazione di donne e uomini, senza vincoli di genere, età, etnia, religione e orientamento sessuale;
- le Parti firmatarie danno atto dell'importanza di un'azione costante di sensibilizzazione e di formazione sul tema del rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro al fine di prevenire e contrastare le discriminazioni;
- il presente Protocollo ha l'obiettivo condiviso di realizzare gli impegni concordemente individuati dal Tavolo di cui al punto 6 del presente Protocollo;
- per uno scambio di buone prassi, ai lavori del Tavolo potranno partecipare, su invito, organismi istituzionali che operano nel territorio provinciale per la realizzazione di scopi comuni a quelli del Tavolo, quali ad esempio Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Treviso-Belluno, Comitati e Commissioni pari opportunità degli Ordini professionali provinciali.

visti

- gli articoli 3 e 37 della Costituzione italiana che sanciscono i principi di pari opportunità, di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomini e donne;
- l'articolo 2087 del Codice Civile che prevede un generale obbligo di sicurezza sul lavoro per la protezione non solo dell'integrità fisica, ma anche del benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici;
- l'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 relativo agli atti discriminatori nei luoghi di lavoro;
- la Legge 9 dicembre 1977, n. 903 relativa alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro;
- l'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 che disciplina la nullità del licenziamento per ragioni discriminatorie di cui all'articolo 15 della Legge n. 300/1970;
- la direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
- la direttiva 89/391/CEE sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici durante il lavoro;
- la direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- la direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- la direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica nota come Convenzione di Istanbul 2011;
- il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche), in particolare l'articolo 26, comma 3-ter, che introduce l'impegno reciproco del rispetto della dignità umana nei luoghi di lavoro;
- il Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81);
- La Legge 23 aprile 2009, n. 38 che introduce misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale e di atti persecutori;
- la Legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8 sulla prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro;
- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 relativo alle misure sulla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- l'accordo quadro 7 marzo 2017 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato tra Unindustria Treviso e CGIL-CISL-UIL Treviso;
- l'accordo interconfederale regionale veneto del sistema contrattuale artigiano siglato tra Confartigianato Imprese Veneto, Cna del Veneto, Casartigiani del Veneto e CGIL, CISL, UIL del Veneto sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 1 Settembre 2016 e s.m.i.;
- la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro adottata a Ginevra il 21 giugno 2019;
- il Protocollo d'Intesa fra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità sottoscritto l'8 giugno 2023;
- le norme regionali di settore relative ai temi del presente Protocollo.

Tutto premesso le Parti firmatarie si impegnano a

1. prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, comprese le molestie e le molestie sessuali che, direttamente o indirettamente, limitano o impediscono il pieno rispetto della dignità della persona, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro;
2. promuovere azioni positive, quali:
realizzare percorsi informativi, formativi e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro sui temi delle discriminazioni, molestie, molestie sessuali e benessere organizzativo per:
 - a) accrescere la cultura del rispetto delle persone (lavoratrici e lavoratori, datrici e datori di lavoro);
 - b) favorire il rispetto dei doveri di diligenza e fedeltà del dipendente in cui è ricompreso un comportamento fidato per non recare pregiudizio (articoli 2104 e 2105 Codice Civile);
 - c) favorire il rispetto dei doveri del datore di lavoro in materia di salute, sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e ambiente di lavoro (articolo 2087 Codice Civile e D.Lgs. 81/2008) con l'obiettivo di perfezionare o consolidare relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza (articolo 26, c. 3-ter, Codice delle Pari Opportunità).I contenuti e le modalità di promozione dei suddetti percorsi informativi, formativi e di sensibilizzazione saranno elaborati dal Tavolo di cui al punto 6 del presente Protocollo;
redigere linee guida condivise tra le Parti firmatarie da diffondere nei luoghi di lavoro per favorire la corretta informazione sulle diverse forme di discriminazione possibili e sui doveri e i corretti comportamenti a cui devono attenersi le datrici e i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori, le collaboratrici e i collaboratori, nonché sulla conoscenza delle norme, delle procedure da attivare e dei soggetti preposti a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nei casi di specie;
3. promuovere accordi di secondo livello anche territoriali sui temi del presente protocollo e sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per favorire il benessere organizzativo. Nel proporre nuovi accordi, le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto della specificità di ciascuna realtà imprenditoriale, del sistema di relazioni sindacali del settore di riferimento e in particolare delle esigenze organizzative e produttive, ferma restando la libertà di adesione a tali accordi;
4. cooperare, per quanto di competenza e nei limiti e per i ruoli previsti dalle vigenti discipline in materia, per la corretta applicazione delle norme di settore e delle misure di prevenzione e protezione adottate contro i rischi di molestie e violenze contenute nel documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre alla loro analisi nel caso in cui sia obbligatorio e necessario per la corretta applicazione della normativa;
5. promuovere indagini conoscitive periodiche sulla presenza di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, che potranno essere svolte su base volontaria, e/o raccogliere i dati già esistenti;
6. costituire un Tavolo di lavoro tra ANCI Veneto, Associazioni datoriali, Consigliera provinciale di parità, Ispettorato Territoriale del Lavoro, Organizzazioni sindacali, Spisal ULSS2 Marca Trevigiana per condividere e progettare gli interventi previsti dal presente Protocollo. Il Tavolo si riunirà con cadenza semestrale sotto il coordinamento della Consigliera provinciale di Parità.

Validità e durata dell'intesa

Il presente Protocollo ha validità per le imprese, le datrici e i datori di lavoro che hanno sede o unità produttiva nella provincia di Treviso e per gli Enti locali della provincia di Treviso.

Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente Protocollo una validità di anni tre dalla sottoscrizione con possibilità di proroga.

In mancanza di recesso, alla scadenza, il Protocollo si intende automaticamente prorogato per un ulteriore triennio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Treviso, 13 dicembre 2023

Tiziana Botteon
Consigliera provinciale di Parità



Davide Venturi
Direttore a interim - Ispettorato Territoriale del Lavoro di Treviso-Belluno



Maria Domenica Pedone
Direttrice ff - Servizio Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro ULSS2 Marca Trevigiana



Carlo Rapicavoli
Direttore - ANCI Veneto



Sara Pasqualin
Segretaria Organizzativa Confederale - CGIL Treviso



Nicola Brancher
Segretario UST - CISL Belluno Treviso



Maria Francesca Pol
Responsabile Pari opportunità - UIL Treviso



Stefania Padoan
Consigliera - Confindustria Veneto Est



Oscar Bernardi
Presidente - Confartigianato Imprese Marca Trevigiana



Dania Sartorato
Presidente - Confcommercio Imprese per l'Italia Unione Provinciale di Treviso



Ilaria Pempinella
Presidente CNA Impresa Donna - CNA Territoriale di Treviso



Valeria Zagolin
Coordinatrice Imprese Femminili - Artigianato Trevigiano Casartigiani Treviso



Salvatore Feletti *Siz Feletti*
Presidente provinciale - CIA Agricoltori Italiani di Treviso

Francesco Faraon *F. Faraon*
Vicedirettore - Coldiretti Treviso

Renato Bastasin *Renato Bastasin*
Direttore - Confagricoltura Treviso

Raffaella Da Ros *Raffaella Da Ros*
Consigliera - Confcooperative Belluno-Treviso

Marina Castagner *Marina Castagner*
Presidente Comitato Interprovinciale Treviso e Belluno - Legacoop Veneto Ufficio Interprovinciale Treviso Belluno

Fabio Benvenuti *Fabio Benvenuti*
Componente Osservatorio Provinciale sulla Cooperazione - AGCI Veneto