

**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 ULSS1 Dolomiti (Spisal)

CGIL Belluno

CISL Belluno Treviso

UIL Belluno

Confindustria Belluno Dolomiti

Confartigianato Imprese Belluno

APPIA CNA Belluno

Casartigiani Belluno

Confcommercio Belluno Dolomiti

Confagricoltura Belluno

Coldiretti Belluno

Confcooperative Unione Interprovinciale Belluno-Treviso

Legacoop Veneto Unione Interprovinciale Belluno-Treviso

CIA AGRICOLTORI ITALIANI BELLUNO

PREMESSO CHE

- L'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi di 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

Pr

LA

DB

RS

SP

SP

SP

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'Frus'.

Quara Bertolas

Handwritten signature

Handwritten signature

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”;

- E' 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

- 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 direttiva 2006/54/CE relativa all'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità della retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- 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;
- 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 legge 10 aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "Claudio Bartolozzi" written vertically.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BZ", "SB", "MS", and others.

- il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii. (Testo Univo delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità);
- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii. (Codice delle pari opportunità), in particolare l'articolo 26, comma 3-ter, che introduce l'impegno reciproco del rispetto della dignità umana nei luoghi di lavoro;
- il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- 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;
- la legge 15 gennaio 2021, n. 4 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) 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;
- il protocollo d'intesa fra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Belluno e la Consigliera di Parità di Belluno siglato in data 13.12.2018;
- il protocollo d'Intesa fra le organizzazioni sindacali e la Consigliera di Parità di Belluno sottoscritto in data 20.04.2021;
- la L.R.V. n. 3 del 15 febbraio 2022 recante "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità", nonché il Regolamento regionale n. 3 del 12 maggio 2023 contenente la "Disciplina delle misure e degli interventi per la promozione della parità retributiva, ai sensi dell'articolo 10 della legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3;

Tutto premesso le Parti firmatarie

SI IMPEGNANO A

1. collaborare al fine di 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:

a) la realizzazione di percorsi informativi, formativi e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro sui temi delle discriminazioni, molestie, molestie sessuali e benessere organizzativo per:

- accrescere la cultura del rispetto delle persone (lavoratrici e lavoratori, datrici e datori di lavoro);
- 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);
- 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 individuati dalle Parti nell'ambito dei Tavoli di confronto di cui al punto 7 del presente protocollo;

b) la redazione di 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

Cavaro Bertolas

da attivare e dei soggetti preposti a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nei casi di specie;

3. fornire un'adeguata informazione alle imprese sugli adempimenti necessari in ossequio alle previsioni normative in materia di pari opportunità, con particolare attenzione alla redazione del Rapporto biennale sul personale in ottica di genere per aziende operanti sul territorio provinciale che occupano più di cinquanta dipendenti prevista dall'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 così come modificato dalla legge n. 162/2021, e alla certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 del D.lgs. Succitato;

4. promuovere accordi 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 terranno 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;

5. cooperare, per quanto di competenza e nei limiti e 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), là dove sia obbligatorio e necessario per la corretta applicazione della normativa;

6. 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;

7. costituire un Tavolo di lavoro tra Associazioni datoriali, Consiglieria provinciale di Parità, Ispettorato Territoriale del Lavoro, Organizzazioni sindacali, Spisal ULSS1 Dolomiti, per condividere e progettare gli interventi previsti dal presente Protocollo.

Il Tavolo si riunirà con cadenza semestrale sotto il coordinamento della Consiglieria provinciale di Parità.

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente Protocollo una validità di anni cinque dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Alla scadenza, in mancanza di formale recesso, il Protocollo si intenderà automaticamente prorogato per un ulteriore triennio.

Belluno, 30 maggio 2024

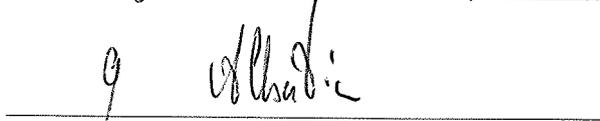
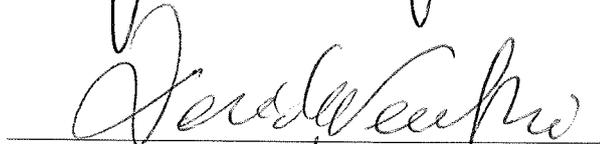
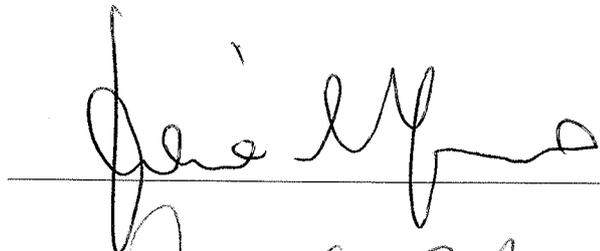
FIRMATARI

Flavia Monego
Consigliera di Parità
della Provincia di Belluno

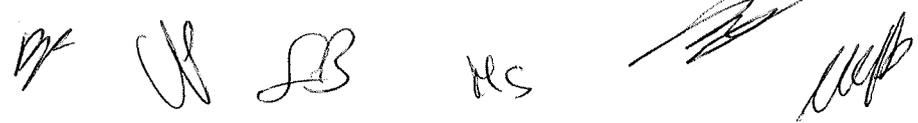
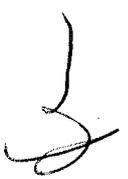
Davide Venturi
Direttore ad interim - Ispettorato Territoriale
del Lavoro di Treviso-Belluno

Gianfranco Albertin
Direttore Spisal ULSS1 Dolomiti

Marilena Sartor
Segreteria CGIL Belluno



Onore Bortolus



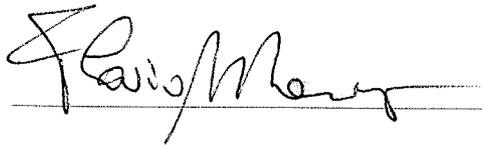
Alessia Salvador
Responsabile Coordinamento Donne
UST - CISL Belluno Treviso



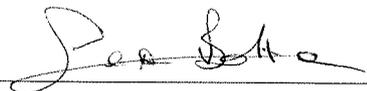
Sonia Bridda
Segretaria UIL Belluno



Flavio Mares
Consigliere delegato al Sociale
Confindustria Belluno Dolomiti



Sara Balzan
Segreteria direzione
Confartigianato Imprese Belluno



Massimo Sposato
Presidente APPIA CNA Belluno



Michela Barattin
Presidente Casartigiani Belluno



Marilisa Michieletto
Presidente Gruppo Terziario Donna
Confcommercio Belluno-Dolomiti



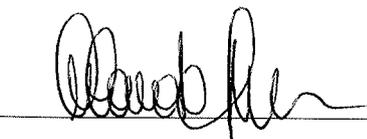
Vilma Pramaor
Funzionaria delegata Confagricoltura Belluno



Chiara Bortolas
Presidente Coldiretti Belluno



Claudia De Min
Consigliera delegata Confcooperative
Unione Interprovinciale Belluno-Treviso



Michele Pellegrini
Coordinatore delegato Legacoop Veneto
Ufficio Interprovinciale Treviso Belluno



BEB FABRIZIO
CIA AGRICOLTORI
ITALIANI



M
D
9
B
Bortolas
Bortolas

UP RS SB