

Protocollo di Intesa tra CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna e Regione Emilia-Romagna per il supporto alle persone che hanno subito violenza e/o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere.

La Regione Emilia-Romagna, rappresentata dalla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna, rappresentate rispettivamente da Isabella Pavolucci, Cristina Pattarozzi, Orietta Ruccolo, Elisa Fiorani, Daniela Brandino, Elisa Sambataro, si sono incontrate per definire un **percorso sperimentale di ascolto e supporto delle persone che hanno subito violenza e/o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere.**

Premesso che

- La Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n.190 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro" riconosce che:
 - la **violenza e le molestie nel mondo del lavoro** costituiscono un abuso o una violazione dei diritti umani, rappresentano una minaccia alle pari opportunità, sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso. La violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno **ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale**, sulla **dignità** e sull'ambiente familiare e sociale **della persona**. Possono impedire che le persone, molto più frequentemente le ragazze e le donne¹, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro.
 - Per violenza e molestie nel mondo del lavoro **si intende un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.**
 - L'espressione violenza e molestie di genere indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
 - Possono essere vittima di violenza e molestie **tutti/e** i lavoratori/lavoratrici, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, tirocinanti e apprendiste, licenziate, volontarie, le persone alla ricerca di un impiego e candidate a un lavoro, i datori di lavoro. Si intende violenza e molestie sul lavoro quando le stesse **si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il**

¹ Report ISTAT "Le molestie: vittime e contesto_Anno 2022-23"
<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-Molestie.pdf>

lavoro o che scaturiscono dal lavoro (es. luoghi destinati alla pausa, spogliatoi; durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlati con il lavoro; comunicazioni di lavoro, incluse quelle tramite tecnologie dell'informazione e della comunicazione; durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro).

- In seguito alla ratifica della suddetta **Convenzione OIL n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, con la **L. n. 4/2021**² sono entrate in vigore in Italia, nell'ottobre 2022, disposizioni specifiche che promuovono **un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere** per prevenire e contrastare violenza e molestie sul lavoro, riconoscendo che le stesse colpiscono in modo sproporzionato le donne.

Si è aperta, quindi, una rinnovata fase di azione, nella quale Governo e Strutture pubbliche/Enti pubblici, datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori sono chiamati a considerare le molestie e la violenza come un tema afferente alla salute e sicurezza, a tenerne conto nell'ambito della valutazione dei rischi, ad adottare e verificare le misure specifiche di prevenzione e protezione, nonché a svolgere ampia attività di informazione e formazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

- Il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro e nei rapporti di lavoro, anche in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali e le Consigliere di parità, è uno degli obiettivi del Piano Regionale contro la violenza di genere, approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 54/2021 e delle relative schede attuative, approvate con Deliberazione di Giunta regionale n. 1785 del 24 ottobre 2022³.
- Le Parti Sociali, a partire dall'Accordo Quadro Europeo del 26 aprile 2007, con l'obiettivo di promuovere specifici interventi per il contrasto e la gestione di molestie e violenza sul lavoro, hanno affrontato il tema nell'ambito della **contrattazione di livello nazionale, regionale, aziendale e con accordi territoriali**; hanno inoltre promosso percorsi formativi rivolti a delegati/e e rappresentanti sindacali.
- CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna, oltre alla contrattazione sopra citata, si sono attrezzate con sportelli dedicati e servizi di patronato per fornire supporto e assistenza a lavoratori/lavoratrici vittime di molestie e violenza.
- La Regione Emilia-Romagna ha inserito nel **Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025**⁴ (PRP 2021-2025), nell'ambito del Programma Predefinito 08 "Rischio stress correlato al lavoro" il tema della **prevenzione dei rischi psicosociali, delle molestie, violenze e aggressioni nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla sanità**.
- La Regione Emilia-Romagna ha provveduto, con DGR n. 221 del 6.03.2015, che definisce i requisiti specifici per l'accreditamento del Dipartimento di Cure Primarie, ad individuare il percorso per le donne vittime di violenza tra i percorsi assistenziali

² LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione",

³ [Il sistema regionale di contrasto alla violenza di genere - Contrasto alla violenza di genere - Pari opportunità](#)

⁴ PRP 2021-2025 <https://salute.regione.emilia-romagna.it/prp>

integrati distrettuali o sovradistrettuali a cui i Consultori Familiari sono tenuti a partecipare.

- La Regione Emilia-Romagna ha provveduto, con DGR n. 1320 del 01.07.2024, alla implementazione degli Ambulatori specialistici di Medicina del Lavoro nell'ambito della Rete delle Case di Comunità, con definizione dei percorsi ambulatoriali mirati alla promozione di un modello integrato di assistenza sanitaria ambulatoriale finalizzata all'emersione delle patologie occupazionali, ai quali possono accedere liberamente tutti i lavoratori e le lavoratrici che lamentano problematiche di salute riconducibili all'ambiente di lavoro.

Si conviene di

Individuare, in una prima fase, un percorso sperimentale gratuito di ascolto e supporto, nell'ambito dei servizi sanitari, per lavoratrici e lavoratori che hanno subito molestie e/o violenza di genere sul lavoro, al quale potranno liberamente decidere di aderire, per avere un aiuto ed un sostegno specifico e qualificato.

La Regione ha individuato nei Consultori Familiari, per quanto riguarda la violenza di genere, il contesto più idoneo per affrontare le problematiche di salute dirette e indirette di questi eventi e valutare l'intervento psicologico e/o sanitario necessario. I Consultori si potranno raccordare con le Strutture di Psicologia delle Aziende USL ove necessario.

Il percorso sperimentale di ascolto e supporto di lavoratrici e lavoratori vittime di molestie e/o violenza di genere sul lavoro sarà il seguente:

- le Organizzazioni Sindacali individueranno dei propri referenti dedicati, che avranno a disposizione i numeri di telefono, gli orari di apertura dei servizi e le modalità di contatto con il personale specialistico dei Consultori Familiari;
- i referenti sindacali suddetti informeranno lavoratrici e lavoratori che hanno subito molestie e/o violenza di genere sul lavoro della possibilità di accesso ad un servizio di supporto sanitario pubblico qualora esse/i siano interessate/i. Faciliteranno un primo contatto con il personale specialistico dei Consultori Familiari fornendo alle/ai lavoratrici/lavoratori indicazioni in merito alle modalità di accesso ai servizi sopra menzionati.
- Successivamente, al primo accesso lo psicologo del Consultorio che ha accolto la/il lavoratrice/lavoratore che ha subito violenza di genere e/o molestie sul lavoro valuterà l'opportunità di eventuali prese in carico, indicando il percorso individuato. Tale presa in carico si inserisce nell'ambito delle prestazioni rese dai Consultori individuate dalla richiamata DGR n. 221 del 06.03.2015.

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere la partecipazione a iniziative di **formazione**, organizzate dai Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro, rivolte a tutti i soggetti interessati (RSU, RLS, RLST, medici competenti, referenti sindacali, professionisti dei servizi sanitari coinvolti) per favorire e diffondere una maggiore consapevolezza all'interno delle realtà lavorative circa la prevenzione di questi fenomeni, la conoscenza dei percorsi di assistenza e di cura già in essere nelle Aziende USL e la promozione del benessere organizzativo.

In particolare, le Parti si impegnano ad organizzare un primo incontro formativo comune, entro l'anno 2025, che coinvolga i referenti sindacali di CGIL, CISL, UIL specificamente

dedicati e gli operatori/operatrici dei servizi sanitari coinvolti (Consultori, Servizi di Psicologia e Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro) per una reciproca conoscenza e per presentare l'avvio del percorso sperimentale a supporto di lavoratrici/lavoratori che hanno subito violenza di genere e/o molestie sul lavoro.

Le Parti convengono sulla necessità di rendere strutturale e permanente il confronto sull'andamento del percorso sperimentale sopra definito per monitorarne i risultati, attraverso l'identificazione di indicatori di processo e di esito a distanza di un anno dalla sottoscrizione del presente Protocollo.

Sulla base dei risultati, le Parti decideranno con che modalità e con quali tempi sarà possibile superare la fase sperimentale e valuteranno se sarà possibile procedere ad un consolidamento e ad una estensione del percorso definito prendendo in considerazione anche altre forme di violenza e/o molestie sul lavoro oltre a quelle di genere.

Le Parti concordano altresì di promuovere opportune iniziative di divulgazione informativa del percorso attivato.

Il presente Protocollo d'Intesa avrà durata triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione del medesimo, potrà essere modificato d'intesa tra le Parti in qualsiasi momento, ferma restando la verifica della fase sperimentale di cui sopra, e potrà essere rinnovato su espressa richiesta di ciascuna delle Parti.

Bologna,

Per la Regione Emilia-Romagna
Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare
Il Direttore Generale
Lorenzo Broccoli

Per CGIL Emilia-Romagna
Il Segretario Generale
Massimo Bussandri

Per CISL Emilia-Romagna
Il Segretario Generale
Filippo Pieri

Per UIL Emilia-Romagna
Il Segretario Generale
Marcello Borghetti