



PROTOCOLLO PROVINCIALE TRA CGIL CISL UIL E CONFINDUSTRIA SIRACUSA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

PREMESSO CHE

V

le molestie e la violenza negli ambienti di lavoro sono spesso connesse alle discriminazioni, in particolare quelle di genere, e compromettono la salute psicologica, la sicurezza e la dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La promozione della parità di genere e della valorizzazione delle diversità rappresentano strumenti essenziali per favorire ambienti inclusivi, rispettosi e liberi da discriminazioni, molestie e comportamenti violenti.

La normativa nazionale e internazionale vigente prevede e richiede l'adozione di misure preventive, organizzative e formative finalizzate a prevenire e contrastare violenze, molestie e discriminazioni negli ambienti di lavoro.

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 stabilisce che i rischi psicosociali – tra cui molestie, violenze e stress lavoro-correlato – siano inseriti nei percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di garantire informazione, formazione e verifica dell'effettiva attuazione delle attività formative.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL ribadiscono il proprio impegno comune a favore della cultura della prevenzione, del rispetto reciproco e della legalità, riconosciuti come elementi essenziali per la tutela della salute, della sicurezza e del benessere psicologico negli ambienti di lavoro.

VISTI

- l'art. 32 della Costituzione della Repubblica Italiana;
- l'art. 2087 del Codice Civile; (che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori)
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, art. 15;
- la Legge Regionale n. 4/1999, art. 4;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, art. 30, comma 1-bis;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198; (codice delle pari opportunità tra uomo e donna)
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81; (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro)

- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica; (Convenzione di Istanbul)
- la Legge Regionale n. 3/2012;
- la Legge 27 giugno 2013 n. 77;
- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 89;
- la Convenzione ILO n. 190 e la Raccomandazione ILO n. 206; (relative all'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)
- la Legge 15 gennaio 2021 n. 4;
- la Legge 5 novembre 2021 n. 162; (sulla parità salariale e le politiche di genere)
- gli accordi sottoscritti a livello nazionale tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria nel 2016 e a livello regionale nel 2024;
- l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 in materia di rischi psicosociali e formazione obbligatoria.

CONSIDERATO CHE

la prevenzione e il contrasto delle molestie e della violenza negli ambienti di lavoro richiedono un'azione coordinata e condivisa che coinvolga datori di lavoro, lavoratori e rappresentanze sindacali;

la formazione, l'informazione e il monitoraggio rappresentano strumenti essenziali per ridurre i rischi psicosociali e promuovere ambienti di lavoro rispettosi, sicuri e inclusivi;

la definizione di procedure condivise rafforza gli strumenti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e la cultura della legalità.

LE PARTI FIRMATARIE S'IMPEGNANO

a realizzare le seguenti azioni:

- a) Promuovere la stipula di protocolli aziendali dedicati alla prevenzione e al contrasto di violenza, molestie e discriminazioni.
- b) Monitorare, analizzare e produrre statistiche sulla diffusione e sull'andamento dei fenomeni di violenza, molestie e discriminazioni negli ambienti di lavoro.
- c) Innalzare il livello di consapevolezza e rispetto della dignità della persona, promuovendo principi di parità di genere e inclusione.
- d) Pianificare e realizzare percorsi formativi e informativi, in conformità ai criteri dell'Accordo Stato-Regioni 2025, finalizzati alla sensibilizzazione sul fenomeno delle violenze e molestie e alla prevenzione dei rischi psicosociali, integrando tali contenuti nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), come previsto dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro

e) Realizzare misure di orientamento volte a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione sui pericoli e rischi di violenza e molestie, comprese misure di prevenzione, protezione e tutela dei diritti dei lavoratori.

f) Sviluppare la contrattazione aziendale al fine di prevedere e attuare misure di sostegno per le vittime, quali congedi, flessibilità lavorativa e strumenti analoghi.

g) Promuovere l'attuazione delle direttive europee e incentivare l'istituzione di figure aziendali e sindacali dedicate, con funzioni di promozione dell'inclusione, della parità di genere e della prevenzione di violenze e molestie negli ambienti di lavoro.

h) Individuare e diffondere l'elenco delle strutture, interne ed esterne alle imprese, alle quali la lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie o violenza possa rivolgersi, anche attraverso procedure informali che garantiscano la necessaria discrezione, al fine di tutelare la dignità e la riservatezza di tutte le persone coinvolte.

i) L'adozione di misure di contrasto e di responsabilizzazione in caso di molestie verbali, linguaggio sessista, omosessualtransfobico o abilista, nonché favorire l'accesso delle vittime ai meccanismi di tutela, supporto e risarcimento previsti dall'ordinamento vigente.

Le Parti si impegnano a promuovere momenti periodici di confronto e monitoraggio sull'attuazione del presente Protocollo, al fine di valutarne l'efficacia e individuare eventuali ulteriori iniziative di prevenzione e sensibilizzazione.

Siracusa, 18 marzo 2026





