

I POTESI DI ACCORDO

In data 21 gennaio 2021, in modalità videoconferenza,

tra

UNIC – CONCERTIE ITALIANE

e

FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL,

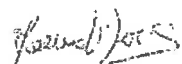
è stata stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto
collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle aziende conciarie



Marco Flametti



Sandro



Grazia



Roberto



Roberto



Elisabetta

PARTE NORMATIVA

Capitolo 1 - Norme generali

Art. 1 - Decorrenza e durata

- Modificare il 1° comma come segue:

"Il presente contratto decorre dal 1° novembre 2019, e scadrà il 30 giugno 2023 sia per la parte normativa che per la parte economica. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza."

Art. 4 - Distribuzione del CCNL ed esclusiva di stampa

- Aggiungere dopo il 1° comma, il seguente passaggio:

" Alle aziende associate ad UNIC il CCNL potrà essere messo a disposizione attraverso gli strumenti informatici."

- Aggiungere, in calce all'articolo, il seguente passaggio:

"Contributo per il rinnovo contrattuale

In relazione all'entrata in vigore del presente CCNL, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL con le modalità stabilite dalle parti attraverso un apposito accordo nazionale, a titolo di quota volontaria di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali."



Maria Felice

Sandra

Matteo

Federico

Roberto

Paolo

Antonio

Rob. Ricca

Daniela

Fluissaglia

Luisa



CAPITOLO 2 – Intese generali delle parti stipulanti

Art. 6 - Assistenza sanitaria integrativa

- L'articolato viene integralmente sostituito dal seguente:

"Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa, attraverso l'adesione con efficacia a decorrere dal 1° luglio 2021, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Sanimoda.

A tal fine concordano:

- *di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 12,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;*
- *che il finanziamento non riguarda le imprese che, al 1° luglio 2021, prevedono analoghe forme di assistenza sanitaria integrativa con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In ogni caso le imprese avranno sempre facoltà di aderire al fondo Sanimoda".*

Le parti si impegnano, nell'ambito dell'Osservatorio, a monitorare, attraverso i report del fondo, ma anche con indagini presso gli iscritti, la qualità delle prestazioni erogate e, laddove insoddisfacenti, a valutare eventuali soluzioni alternative al prossimo rinnovo contrattuale."



Marco Franzini

Stefano

Matteo

Franco



Piero



Roberto

Daniela

Blussaglia

Luisa



CAPITOLO 3 – Osservatori, gruppi, stabilimenti

Art. 7 - Osservatorio Nazionale

- Introdurre la seguente integrazione al punto e.1 dell'art. 7:

"Le Parti concordano sull'opportunità di avviare un'attività di monitoraggio sulle esperienze delle imprese con lo smart working, in particolare su utilizzo, difficoltà di implementazione ed eventuali vantaggi/svantaggi percepiti."

Marco Fiammetti

Sergio

Matteo

Gianni

Paolo

Rob. Di. ...

Daniela

Elisabetta

Luigi

Art. "Legalità e dumping contrattuale"

- Introduzione del nuovo articolo "Legalità e dumping contrattuale"

"Il fenomeno del dumping contrattuale, negli ultimi anni, si è diffuso in modo preoccupante anche nella filiera della MODA, creando situazioni di sfruttamento delle condizioni, sia economiche che normative, dei lavoratori.

Negli anni, sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni aderenti a Confindustria ed ai sindacati aderenti a Cgil, Cisl e Uil, sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali di dubbia o non comprovata rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di sfruttamento e dumping contrattuale, che da una parte non consentono una corretta e leale competizione tra aziende e dall'altra creano con una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro, con riferimento sia alle retribuzioni dei lavoratori ed ai relativi costi complessivi, sia ai diritti e alle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono, che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore, e quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti italiani, né tantomeno a quel concetto di responsabilità sociale dell'impresa che tanto rappresenta valore aggiunto per la produzione industriale.

È necessario dunque proteggere il settore dal dumping contrattuale, intervenendo sia con strumenti contrattuali concordati tra le parti che tramite il completamento del processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o comunque in grado di fornire comprovati elementi di certa effettiva rappresentatività.

A tale riguardo, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere, tramite un quadro normativo coerente, l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore conciario del presente articolo "Legalità e dumping contrattuale".

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura e che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, la possibilità di attivare un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali, definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali.

Nell'allegato 2 del presente accordo sono disciplinati gli strumenti contrattuali offerti per prevenire il fenomeno del dumping contrattuale.

Le aziende in lavorazione conto terzi che si impegneranno ad applicare l'articolato contrattuale (in allegato), sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" potranno a loro volta fruire dei benefici derivanti dagli impegni che vengono assunti dalle imprese committenti che applicano il presente Contratto nazionale."

Mario Franzoni
Sindaco
C. M. M. M.
Sindaco

Roberto
Puffi
999

Daniela
Blusaglia

Roberto

Giuseppe

CAPITOLO 4 – Contrattazione di secondo livello

Art. 12 - Contratto di 2° livello

- Il paragrafo "Elemento di garanzia retributiva" viene integrato come segue:

"Tale importo sarà pari a 8,00 (otto) euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2023."

CAPITOLO 6 – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 22 - Contratti a termine

- Modificare il 7° dell'art. 22 come segue:

"Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato non può superare il 32% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, calcolato in termini di media nell'arco dell'anno (1 gennaio – 31 dicembre), con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. È comunque sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato."

...omissis...

Art. 25 - Disciplina dell'apprendistato

- Modificare il passaggio al punto b) dell'art. 25 come segue:

...omissis...

"Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto ai sensi di quanto previsto dalla legge. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato."

...omissis...

CAPITOLO 7 – Inquadramento

Art. 26 - Classificazione del personale

- Introdurre, alla fine dell'articolato, la seguente **"Dichiarazione delle parti stipulanti"**

"Le Parti concordano la definizione tramite l'Osservatorio Nazionale, durante la vigenza contrattuale, della revisione del mansionario contrattuale, seguendo ed integrando quanto emerso dagli studi già elaborati."

CAPITOLO 10 – Trattamento economico

Art. 50 - Corresponsione della retribuzione

- Introdurre al primo comma, dopo "successivo alla prestazione" la seguente integrazione:
"salvo i casi in cui vi sia coincidenza con la domenica".

Art. 55 - Welfare - Previmoda

- Introdurre la seguente integrazione all'art. 55:
"A decorrere dal 1° ottobre 2022, il contributo a carico dell'azienda, sui minimi tabellari, è pari al 2,00%".

Maria F. ...

...

Rob. ...

...

...

Daniela ...

...

...

Flussaglia

...

...

...

Luca ...

...

...

CAPITOLO 11 – Permessi, congedi, assenze e formazione

Art. 56 - Permessi

- Aggiungere all'articolato il seguente punto d)

"dietro presentazione di apposita certificazione, sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito nel caso di decesso dei genitori di coniuge o convivente in un'unione civile o convivenza di fatto ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n. 76.

Art. 58 - Malattia e infortunio

- Il 2° comma del punto B, dopo "complessivi", viene così integrato:

"Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto non saranno altresì tenuti in considerazione i giorni di controlli periodici rivolti ai lavoratori che hanno avuto un'esperienza oncologica. Le assenze devono essere debitamente giustificate e documentate solo preventivamente."

- La "**Dichiarazione delle parti stipulanti**", viene integralmente sostituita dalla seguente:

"Le Parti si impegnano a rivedere integralmente l'istituto, qualora, all'esito di monitoraggio in contraddittorio nell'ambito dell'Osservatorio nazionale conciaro, nel caso dovessero risultare percentuali anomale di assenteismo. Le parti si impegnano a definire metodologia e regole da utilizzare per la raccolta e l'analisi dei dati."

Art. 59 - Assenze

- Introdurre dopo il 1° comma il seguente passaggio:

"Con accordo aziendale si possono trovare soluzioni alternative."

Art. 62 - Trattamento per maternità e paternità

- L'ultimo comma dell'articolato viene integralmente sostituito dal seguente:

"Con riferimento all'astensione obbligatoria dal lavoro per i padri lavoratori dipendenti, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, si applicano le leggi vigenti."

Art. 63 - Congedi parentali e per malattia dei figli

- Introdurre dopo il 3° comma il seguente passaggio:

"Con accordo aziendale si possono trovare soluzioni alternative"

- L'ultimo comma viene modificato come segue:

Maria Franzelli

Sergio
Mattioli
Franco

Norberto

Piero

FOR

Luigi

Rob. P. Ricci

Daniela Piro

Fluissaglia

Stefano

10

"Ciascun lavoratore potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 2, del D. Lgs. 151/2001 nel limite di 7 giornate lavorative annue per le malattie di ogni figlio di età fra i 3 e gli 8 anni.

Maria Filippelli

Sandra

Matteo

Gianni

Anna

Roberto

Piero

~~Roberto~~

Giuseppe

Luigi

Roberto

Daniela

Elisabetta

Roberto

Roberto

Stesura contrattuale

In fase di Stesura contrattuale le Parti provvederanno a:

- Ricepire gli adeguamenti di legge.
- Fornire la definizione del trattamento economico contrattuale (TEM e TEC) ai sensi dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (Patto della Fabbrica).
- Chiarire le previsioni contrattuali laddove necessario.
- Eliminare/aggiornare le norme non più attuali.

Maria Filippelli

Sandra

Matteo

Federico

Andrea

Roberto

Raffaele

Roberto

Giuseppe

Luca

Roberto

Daniela

Elisabetta

Roberto

Roberto

Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Le parti recepiscono in allegato al presente CCNL l' "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.
(All.3)

 Marco Ferrarelli	 Norberto	 Roberto
 Sandro	 Raffaele	 Daniela
 Alberto	 Roberto	 Elisabetta
 Giovanni	 Luigi	 Roberto
 Marco	 Luigi	 Roberto

PARTE ECONOMICA

L'aumento contrattuale sui minimi contrattuali (TEM) è pari a euro **65, 00** al livello **D2** così erogati:

- euro **15** dal 1° settembre 2021
- euro **35** dal 1° gennaio 2022
- euro **15** dal 1° agosto 2022

In allegato

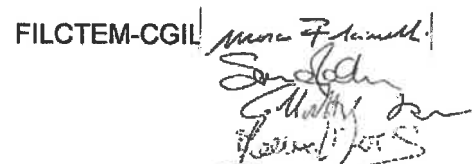

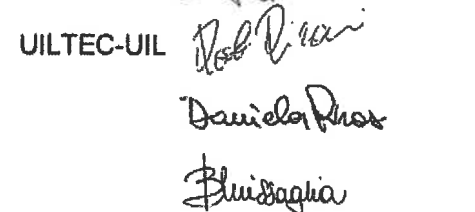
All. 1 - Tabelle retributive

All. 2 - Protocollo su Legalità e "Dumping contrattuale"

All. 3 - Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

UNIC

GPP


FILCTEM-CGIL 
FEMCA-CISL 
UILTEC-UIL 
Daniela Pao
Blussaglia

IPOTESI DI ACCORDO RINNOVO CCNL CONCIA

Par. aum.	Categ. E p.o.	MINIMI E I.P.O. ALLA SCADENZA CONTRATTUALE 31 ottobre 2019			DAL 1° SETTEMBRE 2021			DAL 1° GENNAIO 2022			DAL 1° AGOSTO 2022			TOTALE AUMENTI NEL TRIENNIO
		Minimo	I.P.O	Totale	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	
		100	F	1.492,38	-	1.492,38	11,54	-	11,54	26,92	-	26,92	11,54	
107	E 3 ^a	1.573,00	-	1.573,00	12,35	-	12,35	28,80	-	28,80	12,35	-	12,35	53,50
112	E 2 ^a	1.573,00	73,02	1.646,02	12,35	0,57	12,92	28,80	1,36	30,16	12,35	0,57	12,92	56,00
122	E 1 ^a	1.573,00	128,23	1.701,23	12,35	1,73	14,08	28,80	4,04	32,84	12,35	1,73	14,08	61,00
130	D 2 ^a	1.785,99	-	1.785,99	15,00	-	15,00	35,00	-	35,00	15,00	-	15,00	65,00
140	D 1 ^a	1.785,99	103,98	1.889,97	15,00	1,15	16,15	35,00	2,70	37,70	15,00	1,15	16,15	70,00
150	C 2 ^a	1.939,44	-	1.939,44	17,31	-	17,31	40,38	-	40,38	17,31	-	17,31	75,00
160	C 1 ^a	1.939,44	91,62	2.031,06	17,31	1,15	18,46	40,38	2,70	43,08	17,31	1,15	18,46	80,00
170	B 2 ^a	2.159,27	-	2.159,27	19,62	-	19,62	45,76	-	45,76	19,62	-	19,62	85,00
190	B 1 ^a	2.159,27	182,63	2.341,90	19,62	2,30	21,92	45,76	5,40	51,16	19,62	2,30	21,92	95,00
210	A	2.524,06	-	2.524,06	24,23	-	24,23	56,54	-	56,54	24,23	-	24,23	105,00

CATEGORIE E	Minimo	I.P.O	Totale
F	1.503,92	-	1.503,92
E 3	1.585,35	-	1.585,35
E 2	1.585,35	73,59	1.658,94
E 1	1.585,35	129,96	1.715,31
D 2	1.800,99	-	1.800,99
D 1	1.800,99	105,13	1.906,12
C 2	1.956,75	-	1.956,75
C 1	1.956,75	92,77	2.049,52
B 2	2.178,89	-	2.178,89
B 1	2.178,89	184,93	2.363,82
A	2.548,29	-	2.548,29

MINIMI E I.P.O dal 1° settembre 2021			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.530,84	-	1.530,84	
1.614,15	-	1.614,15	
1.614,15	74,95	1.689,10	
1.614,15	134,00	1.748,15	
1.835,99	-	1.835,99	
1.835,99	107,83	1.943,82	
1.997,13	-	1.997,13	
1.997,13	95,47	2.092,60	
2.224,65	-	2.224,65	
2.224,65	190,33	2.414,98	
2.604,83	-	2.604,83	

MINIMI E I.P.O dal 1° gennaio 2022			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.542,38	-	1.542,38	
1.626,50	-	1.626,50	
1.626,50	75,52	1.702,02	
1.626,50	135,73	1.762,23	
1.850,99	-	1.850,99	
1.850,99	108,98	1.959,97	
2.014,44	-	2.014,44	
2.014,44	96,62	2.111,06	
2.244,27	-	2.244,27	
2.244,27	192,63	2.436,90	
2.629,06	-	2.629,06	

MINIMI E I.P.O dal 1° agosto 2022			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.542,38	-	1.542,38	
1.626,50	-	1.626,50	
1.626,50	75,52	1.702,02	
1.626,50	135,73	1.762,23	
1.850,99	-	1.850,99	
1.850,99	108,98	1.959,97	
2.014,44	-	2.014,44	
2.014,44	96,62	2.111,06	
2.244,27	-	2.244,27	
2.244,27	192,63	2.436,90	
2.629,06	-	2.629,06	

John

Luca B...

Mario F...
Stefano...
Matteo...

Roberto...
Roberto...
Roberto...

Roberto...
Roberto...

Roberto...
Roberto...

Daniela...
Daniela...

Luigi...

ART.1 - Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore conciario che non applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, potranno stipulare con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali appartenenti alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, accordi sindacali aziendali finalizzati a definire le procedure di perseguimento della confluenza contrattuale nel presente CCNL.

In particolare gli Accordi di confluenza definiranno:

- La dichiarazione di formale adesione al presente CCNL.
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL, per quanto riguarda sia gli istituti economici sia la disciplina normativa.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, per il tempo e con la progressione definiti negli accordi stessi, dovranno prevedere l'applicazione sia della parte normativa che di quella economica del presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria di tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

Gli accordi sottoscritti dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL.

ART. 2 - Procedura per gli Accordi di confluenza

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione al presente articolato contrattuale ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL
- entro 7 giorni dovrà essere concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

ART. 3 - Rapporti tra aziende committenti e subfornitori

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione a tutti i lavoratori di condizioni contrattuali economico-giuridiche eque e realmente negoziate dai loro rappresentanti, entro l'arco di vigenza del presente CCNL, si raccomanda alle aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che siano committenti di lavorazioni a terzi in regime di subfornitura, di sensibilizzare le imprese subfornitrici, operanti nel territorio nazionale, ad applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali che siano comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, in alternativa, a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Tale raccomandazione in capo alle aziende subfornitrici della committente capofila sarà estesa anche alle aziende a loro volta subfornitrici delle predette.

ART. 4 - Durata e verifiche

Il presente capitolo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni dodici mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL, e sarà oggetto di valutazione tra le parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

Mario Flametti
Sergio
Rob Pican
Daniela Piro
Bluisaglia
16
912
Rob Pican
Daniela Piro
Bluisaglia
912
16

AII. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro e una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa e la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITA'

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse 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 si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

Mary Franck
S. J. ...
...

[Signature]

Daniela Piro

Rob Pirani 17

917

Blusaglia

[Signature]

[Handwritten marks]

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

e interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportune, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Marc Flamme
Sandrine
Christine
Piero

Abraham
Poffel
Amor

Daniela
Blussaglia
99K

Rob. Ricari
US

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale) Philippe de Buck
Segretario generale BUSINESSEUROPE Hans-Werner Muller
Segretario generale UEAPME Rainer Plassmann
Segretario generale CEEP

**All.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI
LUOGHI DI LAVORO**

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

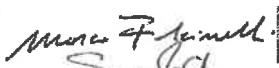
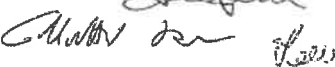

L'azienda.....ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.


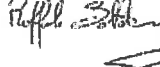


Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall' Accordo e qui di seguito riportato:

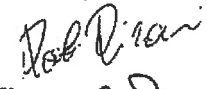
"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.


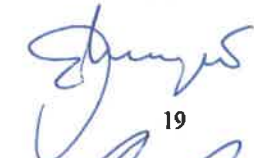

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

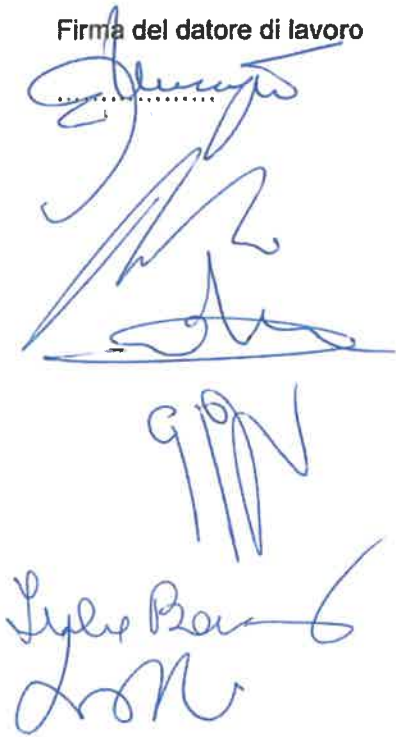

Daniela Plassmann
Plassmann

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

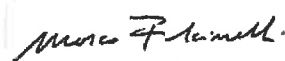
Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

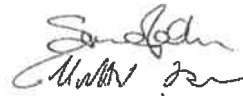


Handwritten signatures of the employer and representatives of the unions CGIA and CGN.

Filctem Cgil



Handwritten signature of Marco F. in Filctem Cgil.



Handwritten signature of Sandro in Filctem Cgil.

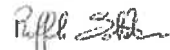


Handwritten signature of Giovanni in Filctem Cgil.

Femca Cisl



Handwritten signature of Adriano in Femca Cisl.

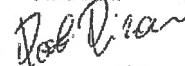


Handwritten signature of Raffaele in Femca Cisl.



Handwritten signature of Roberto in Femca Cisl.

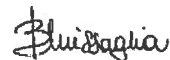
Uiltec uil



Handwritten signature of Roberto in Uiltec uil.



Handwritten signature of Daniela in Uiltec uil.



Handwritten signature of Elisabetta in Uiltec uil.