

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1235 del 28/07/2025

Seduta Num. 34

Questo lunedì 28 **del mese di** Luglio
dell' anno 2025 **si è riunita in** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) de Pascale Michele	Presidente
2) Colla Vincenzo	Vicepresidente
3) Allegni Gessica	Assessore
4) Baruffi Davide	Assessore
5) Conti Isabella	Assessore
6) Fabi Massimo	Assessore
7) Frisoni Roberta	Assessore
8) Mammi Alessio	Assessore
9) Mazzoni Elena	Assessore
10) Paglia Giovanni	Assessore
11) Priolo Irene	Assessore

Funge da Segretario: Colla Vincenzo

Proposta: GPG/2025/1314 del 18/07/2025

Struttura proponente: SETTORE PREVENZIONE COLLETTIVA E SANITÀ PUBBLICA
DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE

Assessorato proponente: ASSESSORE ALLE POLITICHE PER LA SALUTE

Oggetto: APPROVAZIONE PROTOCOLLO DI INTESA TRA LA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CGIL, CISL E UIL EMILIA-ROMAGNA PER INDIVIDUARE UN PERCORSO SPERIMENTALE GRATUITO DI ASCOLTO E SUPPORTO PER LAVORATRICI E LAVORATORI CHE HANNO SUBITO VIOLENZA E/O MOLESTIE SUL LAVORO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA VIOLENZA DI GENERE.

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Maria Teresa Cella

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Premesso che:

- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. nel definire le nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi prevede all'articolo 15 la possibilità per le Amministrazioni Pubbliche di concludere Accordi tra loro per disciplinare lo svolgimento, in collaborazione, di attività di interesse comune;
- la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di 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 donne, 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 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);

Richiamati:

- la L.R. 14 agosto 1989, n. 27 "Norme concernenti la realizzazione di politiche di sostegno alle scelte di procreazione ed agli impegni di cura verso i figli", e in particolare l'art. 13 "Interventi per problemi relazionali di coppia e di famiglia", comma 2, lett. a), che specifica che le Unità Sanitarie Locali, nell'ambito delle attività dei Consultori Familiari, prevedano la qualificazione e lo sviluppo degli interventi professionali di consulenza e sostegno, in particolare per difficoltà relazionali nei rapporti di coppia e di famiglia, anche con riferimento ai problemi di maltrattamento e violenza;
- il Decreto del Ministro della Sanità, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica e con il Ministro per la Solidarietà Sociale del 24 aprile 2000 recante "Adozione del progetto obiettivo materno-infantile relativo al «Piano Sanitario Nazionale per il triennio 1998-2000»", il quale stabilisce che l'ampia tematica correlata alla violenza, agli abusi e maltrattamenti sulle donne deve trovare risposta per il primo livello nel Consultorio Familiare in quanto servizio di base fortemente orientato alla prevenzione, informazione ed educazione sanitaria;
- la Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 "Legge Quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
- la propria deliberazione n. 221 del 6 marzo 2015 avente ad oggetto: "Requisiti specifici per l'accreditamento del Dipartimento di Cure Primarie" che, nell'Allegato 1 (parte integrante e sostanziale del provvedimento in questione), individua il percorso per le donne vittime di violenza tra i percorsi assistenziali integrati distrettuali o sovradistrettuali a cui i Consultori Familiari sono tenuti a partecipare;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 gennaio 2017 recante "Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502" che all'art. 24, comma 1, lett. r), recante "Assistenza sociosanitaria ai minori, alle donne, alle coppie e alle famiglie", conferma che "il Servizio Sanitario Nazionale garantisce alle donne, ai minori, alle coppie e alle famiglie, le prestazioni, anche domiciliari, mediche specialistiche, diagnostiche e terapeutiche, ostetriche, psicologiche e psicoterapeutiche, e riabilitative, mediante l'impiego di metodi e strumenti basati sulle più avanzate evidenze scientifiche, necessarie ed appropriate in diversi ambiti di attività tra cui la prevenzione, individuazione precoce e assistenza nei casi di violenza di genere e sessuale";
- la deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 120 del 12 luglio 2017 recante "Piano Sociale e Sanitario 2017-

2019(Proposta della Giunta regionale in data 15 maggio 2017, n. 643)" che richiama i Consultori quali servizi che contribuiscono all'applicazione della L.R. 27 giugno 2014, n. 6 sopramenzionata;

- la deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 54 del 13 ottobre 2021 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Regionale contro la violenza di genere ai sensi dell'art. 17 della Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6, anno 2021. (Delibera della Giunta regionale n. 1011 del 28 giugno 2021)";
- il Decreto del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 maggio 2022, n. 77 recante "Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio Sanitario Nazionale", il quale, all'Allegato 2 "Ricognizione standard", parte "Servizi per la salute dei minori, delle donne, delle coppie e delle famiglie", riporta che il Consultorio Familiare e l'attività rivolta ai minori, ove presenti, rappresentano la struttura aziendale a libero accesso e gratuita e sono deputati alla protezione, prevenzione, promozione della salute, consulenza e cura rivolte alla donna in tutto il suo ciclo di vita (comprese quelle in gravidanza), minori, famiglie all'interno del contesto comunitario di riferimento;
- la propria deliberazione n. 1712 del 17 ottobre 2022 avente ad oggetto: "Approvazione delle "Raccomandazioni Regionali per l'accoglienza e la presa in carico in pronto soccorso delle donne che subiscono violenza di genere" a seguito del recepimento del D.P.C.M. 24 novembre 2017 su "Linee Guida Nazionali per le Aziende Sanitarie e le Aziende Ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza"" con cui si rileva che nelle raccomandazioni il colloquio valutativo specialistico, o colloquio di refertazione psicologica, non si configura come presa in carico, ma è l'occasione di approfondimento clinico utile ad inquadrare lo stato psicologico della vittima in un preciso momento prossimo all'evento traumatico;
- la propria deliberazione n. 1785 del 24 ottobre 2022 avente ad oggetto: "Approvazione delle schede attuative del Piano Regionale contro la violenza di genere ai sensi della D.A.L. n. 54 del 13 ottobre 2021" e, in particolare la scheda n. 15 "Sostegno all'empowerment lavorativo di donne che hanno subito violenza e contrasto a discriminazioni, mobbing e molestie sul luogo e nei rapporti di lavoro";
- la propria deliberazione n. 1321 del 01 luglio 2024 avente ad oggetto: "Approvazione indicazioni operative per il funzionamento dei Centri LDV (Liberiamoci dalla Violenza) delle AUSL Regionali. Introduzione delle nuove prestazioni per gli autori di violenze ex articolo 6 della Legge 69/2019, e relative tariffe" che, tra l'altro, rileva che per la presa in

carico e il sostegno psicologico le donne, che hanno subito violenza di genere, potranno accedere gratuitamente ai Consultori Familiari, come da D.P.C.M. del 12 gennaio 2017;

- la Circolare n. 1 Prot. 06/02/2025.0120618.U della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare avente ad oggetto: "Trasmissione Linee di Indirizzo recanti «Interventi a sostegno del benessere psicologico in ambito lavorativo nelle Aziende Sanitarie: un approccio multi-disciplinare»";
- il Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025, approvato con l'Intesa sancita in sede di Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano in data 6 agosto 2020, con Repertorio Atti n. 127/CSR, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della Legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, che rafforza una visione che considera la salute come risultato di uno sviluppo armonico e sostenibile dell'essere umano, della natura e dell'ambiente (One Health) e, scegliendo di sostenere il riorientamento di tutto il sistema della prevenzione verso un approccio di Promozione alla Salute, intende consolidare l'attenzione sulla centralità della persona;
- la propria deliberazione n. 1855 del 14 dicembre 2020 con la quale è stata recepita la succitata Intesa Stato-Regioni concernente il Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 che prevede da parte delle Regioni la condivisione e l'impegno all'adozione, nei Piani Regionali della Prevenzione (PRP), della visione, dei principi, delle priorità e della struttura del PNP;
- il Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2021-2025, approvato con propria deliberazione n. 2144 del 20 dicembre 2021, che riprendendo gli obiettivi, i programmi e le azioni previsti dal Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 prevede quattro azioni trasversali: comunicazione, equità, formazione e intersectorialità, quest'ultima quale elemento cardine della pianificazione e dell'azione per lo sviluppo di un confronto e di una collaborazione strutturati con Enti e Parti Sociali, su obiettivi e strumenti per le attività di prevenzione, controllo e informazione;

Rilevato che:

- con la 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 108^a sessione della Conferenza Generale della medesima Organizzazione", 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 la deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 54/2021, e delle relative schede attuative, approvate con propria deliberazione n. 1785 del 24 ottobre 2022;
- 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 e 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 (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 deliberazione 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;

Considerato che:

- le Parti firmatarie del presente Protocollo di Intesa si pongono l'obiettivo 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 violenza e/o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere, 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 propria deliberazione 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 entro l'anno 2025, che coinvolga i referenti sindacali di CGIL, CISL e 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;

Evidenziato che 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 e concordano altresì di promuovere opportune iniziative di divulgazione informativa del percorso attivato;

Ritenuto pertanto opportuno approvare un Protocollo, elaborato e condiviso dalla Regione Emilia-Romagna e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL Emilia-Romagna per individuare un percorso sperimentale gratuito di ascolto e supporto per lavoratrici e lavoratori che hanno subito violenza e/o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere, di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che, a seguito della approvazione del Protocollo di cui alla presente deliberazione, alla sottoscrizione dello stesso provvederà il Direttore Generale della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare, con le modalità previste dall'art. 15, comma 2-bis, della Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo" e ss.mm.ii.;

Rilevato che il Protocollo di Intesa in parola ha 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 succitata fase sperimentale, e potrà essere rinnovato su espressa richiesta di ciascuna delle Parti;

Visti:

- l'art. 15, comma 2-bis, della Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo" e ss.mm.ii.;
- la L.R. 12 maggio 1994, n. 19 "Norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale ai sensi del Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, modificato dal Decreto Legislativo 7 dicembre 1993, n. 517" e successive modifiche;

- la L.R. 26 novembre 2001, n. 43 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e ss.mm.ii.;
- la L.R. 23 dicembre 2004, n. 29 "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e successive modifiche;
- il D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136" e successive modifiche;
- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni", e ss.mm.ii.;

Richiamate:

- le Circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni;
- la determinazione dirigenziale n. 2335 del 9 febbraio 2022 con la quale si approva l'Allegato A) "Direttiva di indirizzi interpretativi degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013. Anno 2022";
- la propria deliberazione n. 325 del 7 marzo 2022 avente ad oggetto: "Consolidamento e rafforzamento delle capacità amministrative: riorganizzazione dell'Ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale";
- la determinazione dirigenziale n. 6229 del 31 marzo 2022 avente ad oggetto: "Riorganizzazione della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare. Istituzione Aree di Lavoro. Conferimento incarichi dirigenziali";
- la determinazione dirigenziale n. 7162 del 15 aprile 2022 avente ad oggetto: "Ridefinizione dell'assetto delle Aree di Lavoro dirigenziali della Direzione Generale Cura della Persona ed approvazione di alcune declaratorie";
- la propria deliberazione n. 2077 del 27 novembre 2023 avente ad oggetto: "Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza";

- la determinazione dirigenziale n. 27228 del 29 dicembre 2023, avente ad oggetto: "Proroga incarichi dirigenziali presso la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare";
- la propria deliberazione n. 2376 del 23 dicembre 2024 avente ad oggetto: "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'Ente e gestione del personale. Aggiornamenti in vigore dal 1° gennaio 2025";
- la propria deliberazione n. 110 del 27 gennaio 2025 avente ad oggetto: "PIAO 2025. Adeguamento del PIAO 2024/2026 in regime di esercizio provvisorio";
- la propria deliberazione n. 279 del 27 febbraio 2025 avente ad oggetto: "Conferimento incarico di Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare a dirigente regionale";

Dato atto che la Responsabile del Procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta congiunta degli Assessori alle "Politiche per la Salute" e alla "Cultura, Parchi e Forestazione, Tutela e Valorizzazione della Biodiversità, Pari Opportunità";

A voti unanimi e palesi

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni e le finalità di cui in premessa, che qui integralmente si richiamano, il Protocollo di Intesa tra la Regione Emilia-Romagna e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL Emilia-Romagna per 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 violenza e/o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere, al quale potranno liberamente decidere di aderire, per avere un aiuto ed un sostegno specifico e qualificato, di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con cui si definiscono gli impegni delle Parti firmatarie del Protocollo, le attività da svolgere e le modalità di esecuzione delle medesime;
2. di stabilire che 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, pren-

dendo in considerazione anche altre forme di violenza e/o molestie sul lavoro oltre a quelle di genere, nonché concordano di promuovere opportune iniziative di divulgazione informativa del percorso attivato;

3. di stabilire che alla sottoscrizione del Protocollo con le Parti firmatarie del medesimo provvederà il Direttore Generale della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, con le modalità previste dall'art. 15, comma 2-bis, della Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo" e ss.mm.ii.;
4. di stabilire che il Protocollo di Intesa in parola ha 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 succitata fase sperimentale, e potrà essere rinnovato su espressa richiesta di ciascuna delle Parti;
5. di provvedere alla pubblicazione del presente atto ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e alle ulteriori pubblicazioni ai sensi dell'art. 7-bis del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., secondo quanto previsto dal PIAO 2024-2026, come aggiornato con propria deliberazione n. 110/2025, e dalla Direttiva di indirizzi interpretativi degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.;
6. di pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna Telematico.



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

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Giuseppe Diegoli, Responsabile di SETTORE PREVENZIONE COLLETTIVA E SANITÀ PUBBLICA esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2376/2024 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2025/1314

IN FEDE

Giuseppe Diegoli

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Lorenzo Broccoli, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2376/2024 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2025/1314

IN FEDE

Lorenzo Broccoli

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1235 del 28/07/2025

Seduta Num. 34

OMISSIS

Il Segretario

Colla Vincenzo

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi