

Il giorno 25 marzo 2022 in Roma

l'Amministrazione della Banca d'Italia, rappresentata dal Capo Dipartimento Risorse umane, comunicazione e informazione Alberto Martiello, dal Vice Capo Dipartimento Franco Maria D'Andrea, dal Capo del Servizio Gestione del personale Nunzio Ricevuto e dal Vice Capo del Servizio Claudia Ciccodicola

e

la FISAC-CGIL, rappresentata dal Segretario Coordinatore Alessandro Agostino

hanno sottoscritto il presente accordo con il quale è stato definito il Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie per il personale della Banca d'Italia.

CODICE

PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE

PER IL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA

Premessa

La Banca d'Italia e le Organizzazioni Sindacali considerano intollerabile qualunque forma di molestia e sono fortemente impegnate nella prevenzione e nel contrasto di atti e comportamenti lesivi della libertà e dignità delle persone sul lavoro.

Per contribuire al raggiungimento di questi obiettivi, la Banca investe nel benessere e nella tutela della salute psicofisica del personale quotidianamente impegnato a garantire qualità all'azione dell'Istituto, favorisce ambienti lavorativi aperti e inclusivi, promuove comportamenti orientati alla correttezza e al rispetto reciproco.

Questo Codice, in linea con la normativa europea e nazionale in materia, mira a prevenire, contrastare e monitorare nel tempo fenomeni riconducibili a qualsiasi forma di molestia sul lavoro e a tal fine predispone procedure e strumenti di tutela, fornendo supporto alle persone che ne sono vittima.

Al Codice verrà assicurata la più ampia diffusione attraverso iniziative di comunicazione e formazione volte a promuovere una solida e diffusa condivisione dei valori di tutela e inviolabilità della persona.

Art. 1

Dignità sul lavoro

1. La Banca d'Italia:

- a) ritiene inammissibile ogni atto o comportamento che arrechi offesa alla dignità e alla libertà delle persone che vi lavorano;
- b) assicura condizioni e ambienti di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali improntate a principi di rispetto, sensibilità e inviolabilità della persona;
- c) tutela l'integrità fisica e morale e la dignità delle persone nei luoghi di lavoro e tiene conto del rischio di molestie nella valutazione dei rischi psico-sociali sul lavoro all'interno dell'Istituto;
- d) previene e contrasta atti o comportamenti di molestia sui luoghi di lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti dalla denuncia degli stessi;
- e) assicura il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte all'interruzione delle condotte moleste e a prevenirne il ripetersi.

2. Ogni dipendente contribuisce allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, rispetta la dignità delle persone con cui viene in contatto in ragione dell'attività lavorativa, mantiene una condotta appropriata, non assumendo comportamenti che possano risultare irrispettosi o umilianti.

3. I responsabili delle Strutture promuovono la cultura del rispetto della persona e la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.

4. Ogni dipendente ha il diritto:

- a) di essere trattato/a con dignità e di essere tutelato/a nella propria libertà personale;
- b) di denunciare atti o comportamenti di molestia subiti sul lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti o comportamenti molesti;
- c) di ottenere la cessazione immediata delle molestie mediante le procedure di cui all'articolo 5.

Art. 2

Ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele previste dal presente Codice si applicano agli episodi di molestia che si verificano in occasione o in connessione con il lavoro e in cui almeno una delle parti coinvolte abbia un rapporto di lavoro con la Banca.

Art. 3

Definizioni

1. Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituiscono molestie:

- a) la "molestia sessuale", intesa come ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, posto in essere anche una sola volta, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia suscettibile di recare offesa alla dignità o alla libertà della persona, determinando una condizione di disagio, o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti;
- b) la "molestia psicologica", intesa come ogni condotta che si manifesti in maniera durevole o che sia suscettibile di avere effetti durevoli, posta in essere attraverso comportamenti fisici, linguaggio scritto o parlato, anche mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, gesti o altri atti intenzionali che possono ledere la personalità, la dignità, l'integrità fisica o psichica di una persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti.

2. Le molestie di cui al presente articolo costituiscono illecito disciplinare.

3. Rappresenta circostanza aggravante della molestia l'esistenza di una posizione di svantaggio della vittima o l'abuso della propria posizione professionale da parte di chi pone in essere il comportamento.

4. Esempificazioni dei comportamenti che possono costituire molestie sessuali o psicologiche sono riportate nell'allegato al Codice.

Art. 4

Gestore delle diversità

1. Il Gestore delle diversità, in quanto figura deputata all'ascolto, alla gestione e al supporto di situazioni di disagio del personale, fornisce consulenza e assistenza a coloro che subiscono molestie, garantendone la riservatezza. Inoltre:

- a) promuove iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle molestie;
- b) informa annualmente sull'attività svolta e sulle casistiche riscontrate il Direttore Generale, il Segretario Generale, i Capi dei Servizi Gestione del personale e Sviluppo delle professionalità, la Commissione per le pari opportunità e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Codice;
- c) su invito della Commissione per le pari opportunità, può partecipare alle riunioni della Commissione stessa, senza diritto di voto.

2. Il Gestore delle diversità è tenuto all'obbligo del segreto in relazione ai fatti e ai documenti di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal presente Codice. Al medesimo obbligo sono tenute le persone eventualmente dallo stesso designate a coadiuvarlo.

3. Il Gestore delle diversità gode di ampia autonomia nell'esercizio della propria attività ed è dotato dei mezzi e delle risorse necessarie per lo svolgimento del proprio mandato. Può riferire direttamente al Direttore Generale, informandone il Segretario Generale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il Gestore delle diversità sarà individuato tramite una procedura aperta che consenta di selezionare un profilo in possesso di attitudini e requisiti adeguati allo specifico compito da svolgere. La possibilità di riferire direttamente al Direttore Generale ne salvaguarda l'indipendenza e l'autonomia di giudizio.

Art. 5

Procedure da adottare in caso di molestie

1. Chi ritenga di aver subito o di subire molestie sul lavoro può chiedere assistenza e consulenza al Gestore delle diversità, anche sulla scelta della procedura da attivare. Secondo quanto previsto negli articoli 6 e 7 del presente Codice, le procedure di tutela sono le seguenti:

- a) richiesta di intervento del Gestore delle diversità. La persona interessata può rivolgersi al Gestore delle diversità per individuare una soluzione volta a far cessare il comportamento segnalato e a impedirne il ripetersi;
- b) procedura formale. La persona interessata, qualora non ritenga di ricorrere al Gestore delle diversità, ovvero qualora il comportamento segnalato permanga anche dopo l'intervento di quest'ultimo, può sporgere denuncia formale alla Banca; la persona segnalante può chiedere il supporto del Gestore delle diversità per l'avvio della procedura formale.

2. Rimane in ogni caso ferma la possibilità di ricorso alla tutela giurisdizionale.

Art. 6

Richiesta di intervento del Gestore delle diversità

1. La persona che ritenga di aver subito o di subire molestie sul lavoro (d'ora in avanti, "persona segnalante") può rivolgersi al Gestore delle diversità con richiesta scritta, attraverso comunicazione protetta o di elevata riservatezza, in cui descriva in modo puntuale e circostanziato il fatto oggetto di segnalazione.

2. Il Gestore delle diversità, in accordo con la persona segnalante, pone in essere o promuove in tempi brevi le azioni più idonee a porre termine alla situazione segnalata e a ripristinare la necessaria serenità della persona segnalante e dell'ambiente di lavoro. Sempre con l'accordo della persona segnalante, il Gestore delle diversità può essere assistito, nella cura del caso, da persone che vi collaborano.

3. Il Gestore delle diversità:

- a) informa la persona segnalante, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibilità e sulle forme di tutela previste dal presente Codice e dall'ordinamento giuridico;
- b) acquisisce, tramite canali di comunicazione protetta o di elevata riservatezza, le informazioni eventualmente necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della persona segnalante sia della persona presunta responsabile; nel caso in cui vengano sentite la persona presunta responsabile e/o altre persone informate dei fatti, la loro identità e le informazioni da loro acquisite sono trattate con le medesime garanzie di elevata riservatezza utilizzate per la persona segnalante;
- c) propone soluzioni utili a superare eventuali conflitti e ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte;
- d) resta in contatto con la persona segnalante per verificare l'efficacia delle iniziative eventualmente intraprese.

4. Il Gestore delle diversità non può adottare alcuna iniziativa, relativa al caso segnalato, che non sia preventivamente concordata con la persona segnalante e da questa autorizzata. Il Gestore delle diversità propone azioni che possano avere un impatto sulla persona presunta responsabile solo dopo averla ascoltata.

5. L'intervento avviene con carattere di urgenza mantenendo la riservatezza che il caso richiede. La procedura informale termina di norma entro 60 giorni.

6. La segnalazione può essere ritirata per iscritto in ogni momento nelle medesime forme della richiesta, determinando conseguentemente l'interruzione della procedura informale.

Dichiarazione a verbale

La FISAC-CGIL dichiara necessario che, su richiesta della persona segnalante, questa possa essere accompagnata da una persona di fiducia negli incontri.

La Banca prende atto, ritenendo che la procedura prevista offra adeguato sostegno alla persona segnalante.

Art. 7

Procedura formale

1. La persona segnalante, qualora non ritenga di far ricorso al Gestore delle diversità ovvero qualora ritenga che dopo tale intervento la molestia permanga, può sporgere una denuncia formale al Capo del Servizio/della Filiale di appartenenza, che è tenuto a trasmetterla prontamente al Capo del Servizio Gestione del Personale, ai fini della valutazione sotto il profilo disciplinare e dell'adozione delle misure indicate al comma 5 del presente articolo. La denuncia può anche essere presentata direttamente al Capo del Servizio Gestione del personale o al Direttore Generale.

2. Una volta presentata, la segnalazione non può essere ritirata.

3. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dal Titolo X della Parte I e dal Titolo XI della Parte II del Regolamento del Personale. A conclusione del procedimento, qualora la segnalazione risulti fondata, vengono applicate le sanzioni disciplinari previste dal Regolamento del Personale.

4. La persona segnalante riceve tempestiva notizia della presa in carico della sua segnalazione; viene prontamente contattata per essere ascoltata; viene avvisata dell'avvio del procedimento disciplinare o dell'eventuale archiviazione della segnalazione; viene informata dell'esito del procedimento disciplinare.

5. L'Amministrazione adotta tutte le misure ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata delle molestie e alla tutela di tutte le persone coinvolte, inclusi eventuali testimoni, nonché a ristabilire un clima lavorativo sereno.

6. I canali di comunicazione e gli archivi di conservazione dei dati e delle notizie personali raccolti nella procedura formale hanno carattere di elevata riservatezza. Le informazioni personali raccolte nella procedura formale sono conservate per un tempo limitato alla possibilità di accertamento dei diritti in sede giudiziale.

Art. 8

Atti ritorsivi

1. Gli atti ritorsivi, anche nei confronti di coloro che siano testimoni dei fatti segnalati, sono considerati molestia.

2. Esemplicazioni di atti ritorsivi sono riportati nell'allegato al Codice.

Art. 9

Diritto alla riservatezza

1. Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Codice sono trattati nel rispetto della legislazione e della normativa regolamentare vigenti in materia di protezione dei dati personali. Al personale è fornita specifica informativa sul trattamento dei dati.

2. Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie hanno diritto alla tutela della riservatezza dei propri dati personali e di qualunque altro dato o informazione che possa rendere riconoscibile la propria identità sia al momento della segnalazione sia successivamente.

3. Le persone che gestiscono i casi di molestie sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Art. 10

Attività di informazione e sensibilizzazione

1. La Banca si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice.

2. La Banca promuove iniziative formative, anche obbligatorie, per favorire la conoscenza e accrescere la consapevolezza del personale sul tema delle molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che comportamenti, atti, linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi siano da tutti stigmatizzati e non vengano nascosti e in alcun modo minimizzati.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione, al fine di garantire la massima pubblicità e diffusione al Codice, si impegna alla sua pubblicazione sulla intranet aziendale nonché alla programmazione di attività di formazione dedicate a tutto il personale, con iniziative specifiche rivolte al personale neoassunto. Una formazione dedicata sarà inoltre rivolta ai Capi delle Strutture, tenuti a promuovere la prevenzione delle molestie sul lavoro e ad assicurare la conoscenza e il rispetto del presente Codice.

L'Amministrazione adotterà disposizioni applicative del presente Codice al fine di disciplinare lo svolgimento delle procedure con modalità che assicurino la protezione dei dati personali e la riservatezza dei meccanismi di tutela.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare un adeguato coordinamento tra le attività del Gestore della diversità e i servizi offerti dallo sportello di ascolto aziendale di cui la Banca assicura la continuità per almeno tre anni dall'entrata in vigore del presente Codice.

L'Amministrazione promuove, in occasione della stipula o del rinnovo dei contratti con società esterne, l'inserimento di clausole volte ad estendere a chiunque presti attività lavorativa in Banca il rispetto dei principi di tutela della dignità e della libertà delle persone anche nei luoghi di lavoro.

Un Codice unitario evidenzia la rilevanza di valori fondamentali per il nostro Istituto come la libertà e la dignità delle persone sul lavoro, che riguardano indistintamente l'intera compagine pur nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali basato sulla contrattazione separata per comparti.

Le parti si impegnano, decorsi due anni dall'entrata in vigore del presente Codice, a incontrarsi per verificare gli esiti dell'adozione del medesimo e procedere alle integrazioni e modifiche ritenute necessarie.

ALLEGATO

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che, in maniera offensiva e inappropriata, abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico;
- video, scritti - compresi email, sms e messaggi istantanei - ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ogni altro comportamento a sfondo sessuale che sia lesivo della dignità della persona.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie psicologiche:

- umiliazioni, minacce, insulti;
- isolamento del lavoratore;
- critiche esagerate o inappropriate;
- battute sprezzanti che offendono la dignità della persona;
- diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- atteggiamenti o reazioni deliberatamente ostili;
- utilizzo di gergo razzista, frasi o soprannomi denigratori;
- dichiarazioni sprezzanti basate su stereotipi che denigrano la diversità (di genere, di sesso, di religione, ecc.);
- atti persecutori che costringono ad alterare le abitudini di vita.

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione di atti ritorsivi:

- pressioni, da chiunque e in qualunque modo poste in essere, finalizzate al ritiro della denuncia da parte della persona segnalante;
- condotta avversa, da chiunque e in qualunque modo posta in essere, nei confronti della persona segnalante;
- azioni ingiustificate con impatti negativi sul percorso di sviluppo professionale della persona segnalante o su altre dimensioni del rapporto di lavoro per la stessa rilevanti.

La Delegazione dell'Amministrazione stipula il presente accordo per conto del Direttore Generale con riserva di sottoporlo al Governatore, il quale lo valuterà in sede di Consiglio Superiore affinché l'accordo stesso sia approvato o respinto nel suo complesso.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Alberto Martiello

Franco Maria D'Andrea

Nunzio Ricevuto

Claudia Ciccodicola

PER LA FISAC-CGIL

Alessandro Agostino