



Regolamento
Codice di buona condotta
per la prevenzione delle discriminazioni

<i>Documento Normativo</i>	Regolamento
<i>Destinatari</i>	Banca Popolare di Milano
<i>Data ultimo aggiornamento</i>	05/07/2011
<i>Codice Documento</i>	BPM_REGDOC_00081

Indice

PREMESSA E PRINCIPI GENERALI	3
Articolo 1 - Ambito di applicazione.....	4
Articolo 2 - Concetto di "non discriminazione, equità ed uguaglianza"	5
Articolo 3 - Definizione di "molestia sessuale"	6
Articolo 4 - Definizione di "molestia morale " o "violenza psicologica"	6
Articolo 5 - Responsabilità disciplinare	7
Articolo 6 - Procedure per la trattazione dei casi di segnalazione di discriminazione e/o di molestia (sessuale o morale)	8
Articolo 7 - Riservatezza nella gestione delle segnalazioni di molestie sessuali	9
Articolo 8 - Denuncia di fatti inesistenti	9
Articolo 9 - Attività di Prevenzione, Formazione ed Informazione.....	9

PREMESSA E PRINCIPI GENERALI

La Banca Popolare di Milano Società cooperativa a r.l. promuove da tempo politiche di welfare aziendale orientate a migliorare l'ambiente di lavoro, la gestione del tempo libero e la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, consapevole che il raggiungimento dell'equilibrio personale si riflette positivamente sulla vita sociale e lavorativa.

Particolare attenzione è stata posta nel favorire le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro e nell'incentivare la fidelizzazione e la coesione di gruppo di tutto il Personale, come esplicitato dal Codice Etico.

L'adozione di specifiche regole di comportamento consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Con la predisposizione di questo codice di buona condotta BPM persegue i seguenti obiettivi:

- sostenere i diritti umani fondamentali, l'uguaglianza ed il valore delle diversità, come esposto nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (art.1), nella Convenzione Internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (legge n° 654/1974, art.1), nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000/C364/01, art. 21), nelle Direttive del Consiglio (2000/43/CE, art.2);
- perseguire concretamente la politica della pari dignità e trattamento tra donne ed uomini, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (Direttive 2000/78/CE del Consiglio e 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio);
- contrastare la discriminazione, impegnandosi a:
- creare le premesse per favorire, negli ambienti di lavoro, il rispetto reciproco delle persone in quanto tali, dettando regole di comportamento da tenere sia nei confronti del Personale che, soprattutto, nei confronti della Clientela;
- condannare ogni discriminazione basata sull'origine razziale o etnica e/o sul sesso, nel pieno rispetto della tutela dei diritti di libertà e di dignità di ciascuno (Dipendente e/o Cliente);
- predisporre una procedura per la segnalazione formale o informale delle denunce di discriminazione o molestia;
- garantire il diritto alla riservatezza sia per chi abbia subito la discriminazione o la molestia, sia per chi la abbia posta in essere;

- agevolare corrette relazioni interpersonali tra il Personale, al fine di evitare qualsiasi forma di violenza fisica o psichica, diretta o indiretta, che possa oggettivamente arrecare danno e ledere il benessere psico - fisico dei lavoratori;
- eliminare le cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che, seppure inconsapevolmente, possano determinare il cosiddetto mobbing organizzativo;
- condannare le pratiche persecutorie, vessatorie, gli abusi morali o psichici compiuti in maniera sistematica, iterativa, intenzionale, con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;
- informare e predisporre corsi di formazione che diffondano la cultura del rispetto della Persona.

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" si applica a tutto il Personale della Banca che abbia un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal ruolo svolto e dal grado ricoperto.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa, tutto il Personale deve contribuire ad assicurare un clima di lavoro in cui il rispetto della dignità della Persona sia alla base delle relazioni interpersonali ed in cui la pratica delle discriminazioni (razziali o etniche), delle molestie (sessuali o morali), sia considerata naturalmente inaccettabile.

La Direzione del Personale, nell'ambito dell'esercizio delle proprie competenze, svolge le seguenti attività:

- promuove la diversità e le pari opportunità per tutti, adottando interventi di sostegno al disagio lavorativo;
- promuove corsi di formazione adeguati a favorire la cultura del rispetto morale della Persona;
- controlla e verifica la trasparenza delle procedure relative al personale in tema di assunzioni, trasferimenti, promozioni, avanzamenti di carriera, percorsi di carriera, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione;
- fornisce al Dirigente Delegato dal Datore di Lavoro (ai sensi del D.L. 81/2008) ed al Medico Competente i dati necessari per la verifica, da parte loro, delle condizioni di lavoro;
- sviluppa procedure di segnalazione e reclamo.

Sono tenute al rispetto del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" anche tutte le persone che entrano in contatto con il Personale della Banca Popolare di Milano

(appaltatori, fornitori, partner, consulenti, clienti), nel rispetto delle caratteristiche dei relativi rapporti.

Articolo 2 - Concetto di "non discriminazione, equità ed uguaglianza"

Sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve seguire i seguenti comportamenti:

- rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;
- fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;
- proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;
- trattare gli altri come se stesso;
- creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente ed ugualmente;

astenersi da:

- porre in essere forme di molestia sotto qualsiasi forma (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti, emarginazione, esclusione, stalking e qualsiasi forma o atteggiamento discriminatorio);
- indurre, fare pressione o persuadere altri a discriminare o molestare od anche solo ad ipotizzare un atto di discriminazione o molestia;
- perseguire un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso azione legale o fornito testimonianza o informazioni in un caso di discriminazione o molestia;
- dal prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta o effettiva molestia o discriminazione;
- sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione, indirizzandolo a segnalare il caso alla Direzione del Personale o all'Organismo di Vigilanza della Banca;
- informare la Direzione del Personale o l'Organismo di Vigilanza della Banca di qualsiasi molestia e discriminazione si venga a conoscenza;
- mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute.

Articolo 3 - Definizione di "molestia sessuale"

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce (uomo o donna), o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (anche se posto in essere da persona dello stesso sesso).

Sono considerate molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, gesti o ammiccamenti provocatori o disdicevoli a sfondo sessuale, contatti fisici volontari non desiderati o fastidiosi, apprezzamenti verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;
- qualsiasi promessa o qualsiasi atto, a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali, implicito o esplicito, come minacce, ritorsioni, emarginazioni, ecc..., che possano influire sulla costituzione, svolgimento o cessazione del rapporto di lavoro;
- allusioni o commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale che arrechino danno o siano offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico a carattere sessuale o offensivo della dignità delle persone nei locali in cui si svolge l'attività lavorativa, anche sotto forma di pannello salva schermo del personal computer;
- scritti, espressioni verbali, messaggi e-mail, messaggi telefonici, telefonate, ecc. denigratori ed offensivi, o ritenuti come tali, aventi riferimento al sesso o alla diversità di espressione della sessualità.

Le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa.

Articolo 4 - Definizione di "molestia morale " o "violenza psicologica"

Si configura una situazione di molestia morale o violenza psicologica quando un Dipendente sia oggetto di ripetuti soprusi da parte di Superiori o di Colleghi di pari e/o inferiore inquadramento, volti ad isolarlo ed espellerlo dall'ambiente di lavoro.

In particolare costituiscono molestia morale o violenza psicologica i comportamenti **lesivi**, o ritenuti tali, posti in atto, anche alla presenza di terzi

- **della immagine della Persona**, quali ad esempio le offese, le intimidazioni, le ingiurie, le calunnie, gli insulti, le aggressioni, le derisioni, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su problemi fisici o psicologici della Persona e/o dei suoi familiari, la riduzione in stato di soggezione o sudditanza,..... ;
- **della professionalità del Lavoratore/Lavoratrice**, quali ad esempio le minacce di licenziamento, i trasferimenti immotivati, i pregiudizi sulle prospettive di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, l'attribuzione di compiti inadeguati o impossibili o palesemente inutili, la svalutazione sistematica dei risultati, l'impedimento dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni assegnate, la mancanza o la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'estromissione immotivate da progetti, la richiesta di prestazioni straordinarie non giustificate da esigenze di servizio, gli eccessi di controllo sull'operato, i reiterati ed immotivati richiami, gli immotivati rifiuti di ferie o permessi, ecc...;
- **dello sviluppo professionale**, i tentativi di emarginazione o isolamento, il cambiamento immotivato delle mansioni o dei colleghi con il solo intento persecutorio, le limitazioni della facoltà di espressione o di comunicazione, l'allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, l'esclusione da feste o pranzi dell'ufficio, ecc.

Articolo 5 - Responsabilità disciplinare

Le molestie (sessuali o morali) violano le leggi e le norme sulla parità di trattamento fra uomini e donne. Pertanto qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'appartenenza etnica, sulla confessione religiosa, sulle opinioni personali, politiche o sindacali, sull'età, sul sesso, sull'handicap lede i principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Sia le molestie sessuali che quelle morali costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sono passibili di provvedimenti disciplinari.

Altrettanto censurabile e punibile è l'atteggiamento omissivo da parte di chi veda o sia a conoscenza di casi di molestie e non provveda a darne segnalazione.

L'applicazione ed il rispetto delle norme del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" sono demandati a ciascun Responsabile delle varie unità operative in cui è articolata l'organizzazione della Banca.

Articolo 6 - Procedure per la trattazione dei casi di segnalazione di discriminazione e/o di molestia (sessuale o morale)

Qualora si verifichi, sul posto di lavoro, un atto discriminatorio, ossia un atto o comportamento indesiderato a sfondo sessuale o morale, il lavoratore o la lavoratrice, fatta salva in ogni caso la possibilità di ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria, potrà rivolgersi al **numero verde 800986155** predisposto dalla Direzione del Personale.

Per i Dipendenti non udenti la segnalazione può essere effettuata tramite mail, all'indirizzo Internet **bpm.mailverde@bpm.it**

Nel caso in cui l'atto discriminatorio venga posto in essere dal Direttore della Direzione del Personale, la segnalazione dovrà essere indirizzata direttamente al Direttore Generale.

Il numero verde è un risponditore automatico.

Chi accederà a tale servizio, dovrà lasciare un breve messaggio, descrivendo sinteticamente la discriminazione e/o molestia subita, il proprio nome ed un recapito al quale poter essere successivamente rintracciato/a.

Accede alla registrazione telefonica e/o alla lettura della mail il Direttore della Direzione del Personale o una persona dallo stesso incaricata.

Il Direttore, vagliato il messaggio, ha la responsabilità di trattare il caso, attivando tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione del problema che crea disagio alle persone ed interferisce sullo svolgimento dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di salvaguardare l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda, ricercando quindi le soluzioni più appropriate per interrompere e superare la situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Qualora dalla segnalazione emergano elementi di gravità, la Banca avvierà il procedimento disciplinare ai sensi della normativa di legge e contrattuale, tramite la Struttura a ciò deputata.

La registrazione dell'iter e del provvedimento e l'archiviazione della pratica avverranno con le cautele che la delicatezza delle segnalazioni impone.

Qualora il caso fosse di competenza del C.d.A., l'esposizione del caso avverrà a voce, senza documentazione e senza indicazione di nomi.

Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia un caso di discriminazione, di molestie e/o di mobbing, compresi terzi o testimoni, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

La Direzione del Personale deve tempestivamente informare dei fatti accaduti l'Organismo di Vigilanza della Banca (ex D.Lgs. 231), ove, a parere dei legali esterni, ne ricorrano i presupposti.

Articolo 7 - Riservatezza nella gestione delle segnalazioni di molestie sessuali

E' obbligatorio che tutte le persone coinvolte, a qualsiasi titolo, in ogni fase della procedura operino con riservatezza e discrezione mantenendo il segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza in ogni fase della trattazione del caso.

Ovviamente, qualora necessario, permane l'obbligo di testimoniare nelle competenti sedi civili e/o penali e di rendere dichiarazioni all'Organismo di Vigilanza della Banca (ex D.Lgs. 231).

In particolare coloro che ricevono la segnalazione di molestia, le persone che gestiscono l'iter disciplinare, quelle direttamente interessate al fatto, coloro che rendono testimonianza e tutti coloro che sono coinvolti devono adottare un atteggiamento rispettoso della privacy delle persone coinvolte e più in generale di riserbo sull'accaduto.

In caso di accertate violazioni della riservatezza, saranno intrapresi provvedimenti disciplinari.

Articolo 8 - Denuncia di fatti inesistenti

Qualora la denuncia risultasse infondata, il Direttore del Personale può intraprendere iniziative per la riabilitazione della persona accusata.

L'autore della denuncia infondata dovrà risponderne anche disciplinarmente.

Articolo 9 - Attività di Prevenzione, Formazione ed Informazione

La Direzione del Personale si impegna a:

- individuare e rimuovere le possibili cause del fenomeno, qualora venissero segnalati dal Dirigente Delegato dal Datore di lavoro (ex D.L. 81/2008) o dal Medico Competente condizioni di lavoro, fattori organizzativi e gestionali che possano essere fonte di stress occupazionale o dar luogo ad azioni persecutorie e/o di violenza;
- attivare una azione di monitoraggio sull'efficacia del Codice di buona condotta nella prevenzione e nella lotta contro la discriminazione e/o le molestie (morale, sessuale, morale), provvedendo ad eventuali integrazioni o modifiche;
- adottare, anche con l'ausilio di società esterne specializzate, strumenti di rilevazione sulla percezione del fenomeno del "mobbing" in senso lato, ad esempio tramite la diffusione di questionari;
- comunicare i risultati della rilevazione;

- attivare incontri per l'approfondimento del fenomeno del mobbing;
- predisporre specifici interventi formativi sui temi di tutela della libertà e delle dignità della persona, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestia morale;
- diffondere una cultura organizzativa consapevole della gravità dei fenomeni discriminatori e di molestie e delle conseguenze individuali e sociali di tali atti;
- favorire la coesione e la solidarietà tra i dipendenti, attraverso una specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Il presente Codice viene distribuito al momento dell'assunzione ed a tutto il Personale in servizio, che dovrà impegnarsi a rispettarlo.

Per le persone diversamente abili l'Azienda si impegna a predisporre una formazione a loro accessibile, per la spiegazione dei contenuti del presente Codice e delle procedure per l'eventuale segnalazione di discriminazioni, molestie morali o sessuali.