



CODICE ETICO

CONTRO MOLESTIE, VIOLENZE E OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

PREMESSE

First Cisl Milano Metropoli è **contraria a ogni tipo di discriminazione, violenza o molestia**.

Violenza e molestie privano le persone della loro dignità, sono una minaccia per l'uguaglianza, le pari opportunità e la sicurezza, costituiscono un impedimento alla partecipazione sindacale e sono contrarie ai valori della Cisl.

Il presente Codice, pertanto, stabilisce i principi e le regole di comportamento cui devono attenersi tutte le persone che operano, a qualsiasi titolo e per conto di First Cisl Milano Metropoli (delegati e delegati, dirigenti sindacali, dipendenti, componenti di staff e volontarie e volontari).

Nasce con l'obiettivo di promuovere, in **ogni ambito dell'attività sindacale**, un ambiente fondato sul rispetto, sull'inclusione e sulla dignità di tutte le persone.

La struttura sindacale riconosce che la parità di genere, la diversità e l'equità rappresentano valori fondamentali per la crescita collettiva e per il buon funzionamento della rappresentanza.

Il documento utilizza un linguaggio esplicitamente inclusivo e rispettoso di ogni identità, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, origine etnica, convinzioni personali, credo politico e religioso, età o disabilità.

Questa scelta linguistica intende garantire una comunicazione equa e accessibile, in linea con i principi di uguaglianza sanciti dalla Costituzione Italiana e dalle normative nazionali ed europee. First Cisl Milano Metropoli si impegna a rendere questi valori parte integrante della propria **cultura organizzativa**, favorendo comportamenti coerenti, responsabili e partecipativi da parte di tutte le persone coinvolte.

OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente Codice sono:

- **Garantire un ambiente inclusivo, sicuro e rispettoso**, in cui la rappresentanza sindacale sia esercitata con integrità, responsabilità e tutela dei diritti di tutte e tutti.
- **Prevenire** qualunque forma di molestia, violenza e discriminazione.
- **Tutelare la reputazione e l'integrità dell'organizzazione** e di tutte le persone nelle relazioni interne ed esterne.
- **Fornire linee guida chiare** e un quadro di riferimento etico da veicolare nell'attività quotidiana e anche nella contrattazione.
- **Incoraggiare e favorire la partecipazione** di tutti i soggetti, valorizzando il dialogo, la pluralità delle opinioni e la ricchezza della diversità.
- **Costituire un modello di relazione rispettosa** tra colleghe e colleghi, che sia esempio da portare all'interno degli ambienti di lavoro (con particolare riferimento a quelli aziendali).

AMBITO DI APPLICAZIONE

Questo Codice si applica alle attività pubbliche e private, svolte nel quadro delle funzioni sindacali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: incontri, assemblee, riunioni, congressi, eventi, attività online (mailing list, gruppi social, chat, forum), negoziazioni con controparti, attività formative e di rappresentanza in genere.

Nota: Qualora situazioni di violenza, molestie o discriminazione coinvolgano soggetti esterni (es. rappresentanti di aziende, fornitori, partecipanti esterni a eventi), il sindacato, nei limiti del proprio ruolo, si impegna a tutelare e sostenere coloro che ne siano vittima, collaborando con le autorità o le organizzazioni competenti.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Uguaglianza di genere: promuoviamo la parità di opportunità, rappresentanza e di trattamento tra persone di ogni identità e espressione di genere.

Non discriminazione: nessuna discriminazione è tollerata in base a sesso, identità di genere, orientamento sessuale, nazionalità, etnia, origine, religione o credo, età, disabilità, condizione socioeconomica, opinioni politiche o qualsiasi altro status protetto.

Rispetto della dignità: tutte le persone devono essere trattate con rispetto, cortesia e ascolto attivo. Ogni relazione sindacale deve svolgersi nel riconoscimento della dignità intrinseca di ogni persona.

Tutela contro la violenza: rifiutiamo e contrastiamo ogni forma di violenza **fisica, psicologica, verbale, sessuale o economica**, in coerenza con il principio di non violenza che ispira l'azione sindacale.

Neutralità e rispetto delle opinioni: il confronto sulle idee, anche politico-sindacali, è legittimo e valorizzato, nel rispetto reciproco; non è però ammesso l'uso di violenza verbale o fisica per imporre posizioni.

Trasparenza e responsabilità: chiunque rappresenti il sindacato agisce con responsabilità, evitando abusi di potere e conflitti di interesse. I conflitti di interesse vanno dichiarati e, ove necessario, gestiti.

COMPORAMENTI ATTESI

First Cisl Milano Metropoli si aspetta che i destinatari e le destinatarie del presente Codice difendano i valori sindacali comuni e si adoperino per realizzare un ambiente **privo di discriminazioni, violenza e molestie**.

Tutte le persone coinvolte nelle attività sindacali, pertanto, dovranno:

- **Relazionarsi in modo rispettoso** con colleghe e colleghi, delegate e delegati, iscritti e iscritte, dipendenti, controparti e pubblico, anche in caso di divergenza di opinioni o in situazioni di conflitto.
- **Rifiutare e contrastare** comportamenti lesivi o molesti: non assecondare né rimanere indifferenti di fronte a condotte scorrette rivolte a singole persone o gruppi, e anzi attivarsi per contrastarne la manifestazione anche intervenendo direttamente se opportuno e sicuro farlo.
- **Promuovere la partecipazione paritaria** nelle attività, ad esempio evitando linguaggi o pratiche esclusive, assicurando che tutte le persone abbiano voce nelle discussioni, incoraggiando le persone più giovani o meno esperte a contribuire.
- **Favorire il coinvolgimento di ogni persona** senza pregiudizi basati su genere, appartenenza sociale, politica o religiosa, colore della pelle, nazionalità, età, disabilità o altre caratteristiche individuali. Ogni persona va messa in condizione di partecipare attivamente, valorizzandone il contributo.
- **Evitare** commenti, immagini e altri contenuti (anche online) che possano risultare discriminatori, sessisti, razzisti o denigratori verso qualunque gruppo o persona. In particolare, sono da evitare stereotipi di genere, etnici o di altro tipo nella comunicazione sindacale.
- **Garantire** pari opportunità, ad esempio nelle nomine e negli incarichi, evitare favoritismi o preclusioni basate su genere o altri bias, e impegnarsi per una distribuzione equa delle risorse e delle opportunità di formazione/crescita.
- **Applicare i suddetti principi** anche nell'utilizzo degli strumenti tecnologici (e-mail, social network, chat, blog, ecc.): il comportamento online deve rispecchiare gli stessi principi di rispetto vigenti nelle interazioni di persona.
- **Creare ambienti fisici rispettosi**: anche riguardo agli spazi (uffici sindacali, sale riunioni, ecc.), favorirne l'accessibilità e assicurarsi che non contengano elementi offensivi (es. scritte o immagini lesive della dignità di qualche gruppo). In generale, contribuire a creare un clima sereno e accogliente in ogni sede in cui si svolge l'attività.
- **Testimoniare attivamente i valori del Codice**: ciascuno/a si impegna ad attuare in prima persona, con particolare riferimento a chi ricopre ruoli di responsabilità, a promuovere verso gli altri e diffondere all'esterno le norme di questo Codice, in modo che esso diventi parte integrante della prassi sindacale quotidiana.

Ogni persona di First CISL Milano Metropoli, con il proprio comportamento, rappresenta il Sindacato nel suo insieme: perciò è fondamentale che tutti e tutte si riconoscano in questi comportamenti e li mettano in atto.

NORME SPECIFICHE

Nell'ambito generale dei principi sopra enunciati, si dettagliano alcune norme di comportamento riferite a specifiche aree sensibili:

Parità di genere - Adottare un linguaggio inclusivo, evitando l'utilizzo di espressioni denigratorie o stereotipate di natura sessista. Utilizzare prassi che favoriscano la partecipazione di ogni genere (es. rotazione dei ruoli, di coordinamento, scelta bilanciata di relatrici/relatori negli eventi). Contrastare attivamente gli stereotipi di genere nelle comunicazioni e nelle attività formative. Supportare misure di conciliazione vita-lavoro e politiche che riducano le barriere alla partecipazione femminile (es. orari delle riunioni compatibili con carichi familiari, ecc.).

Rispetto per etnia e origine nazionale - Non accettare espressioni, simboli o comportamenti xenofobi o razzisti, né discorsi che incitino all'odio etnico. Favorire percorsi di inclusione per migranti e per appartenenti a minoranze etniche all'interno delle strutture sindacali. Promuovere la rappresentanza e il riconoscimento delle specificità culturali, senza gerarchie di valore o pregiudizi.

Rispetto per religione e credo - Rispettare le convinzioni religiose di ogni persona. Garantire il diritto alla pratica religiosa privata e, compatibilmente con le attività sindacali, rispettare i giorni di festa religiosi e le necessità connesse al culto dei membri (ad es. evitando di fissare riunioni in grandi festività religiose dei presenti). Evitare commenti denigratori su credenze religiose e non utilizzare simboli religiosi in modo provocatorio o discriminante all'interno delle sedi o comunicazioni sindacali.

Opinioni politiche - Consentire il libero confronto di idee politiche nel rispetto reciproco; nell'ambito sindacale tutte le opinioni possono esprimersi, purché in modo civile. È vietata qualsiasi forma di propaganda violenta, offensiva o discriminatoria. Chi riveste ruoli di rappresentanza deve evitare di usare la propria posizione per favorire in modo sleale correnti o posizioni politiche personali; il pluralismo interno va tutelato.

Disabilità - Favorire momenti di coinvolgimento, informazione e formazione accessibili a colleghi/e con disabilità (ad es. predisponendo materiali accessibili, abbattendo barriere architettoniche nelle sedi di riunione). Promuovere campagne di sensibilizzazione e iniziative di interesse sociale sul tema della disabilità. Attivare strumenti a supporto di colleghe e colleghi con disabilità (quali appositi ausili tecnologici, contenuti informativi accessibili, presenza di interpreti LIS se necessario, ecc.), così che possano partecipare pienamente alla vita sindacale.

Violenza, molestie e molestie sessuali - È fatto **assoluto divieto** di mettere in atto, in qualunque forma e con qualunque strumento, comportamenti classificabili come:

Violenza: qualsiasi atto di forza (fisica o psicologica) che comporti danno, dolore, umiliazione o minaccia per la vittima. Includiamo in questa definizione anche forme di violenza "digitale" come la diffusione non autorizzata di materiale personale e privato altrui e il cyber-stalking.

Molestia: comportamento indesiderato (verbale, non verbale, fisico o psicologico) che abbia lo scopo

o l'effetto di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la persona che lo subisce. Può trattarsi di parole, gesti, atteggiamenti insistenti non graditi, isolamento deliberato di una persona, ecc.

Molestia sessuale: qualunque forma di molestia a connotazione sessuale, ovvero richieste indesiderate di attenzioni o favori sessuali, commenti o allusioni sessuali esplicite non gradite, contatti fisici a sfondo sessuale non consensuali (per es. palpeggiamenti, abbracci forzati), nonché l'invio di immagini o messaggi sessualmente espliciti non richiesti.

Vittimizzazione secondaria: ogni comportamento successivo a un episodio di molestia o violenza che miri a svilire, colpevolizzare o attuare ritorsioni nei confronti della vittima. Ad esempio: colpevolizzare la persona che ha subito l'atto, minimizzare la gravità dell'accaduto, isolarla o discriminarla perché ha denunciato.

FORMAZIONE, PREVENZIONE E COMUNICAZIONE

First Cisl Milano Metropoli promuove attivamente iniziative di formazione e sensibilizzazione, riconoscendo che la prevenzione culturale è il primo strumento contro violenza e discriminazione. In particolare, la struttura si impegna a:

- **Formazione continua:** offrire e incoraggiare la partecipazione a programmi formativi su parità di genere, valorizzazione della diversità, prevenzione delle molestie, gestione dei conflitti e comunicazione non violenta.
- **Collaborazione interna:** favorire la collaborazione tra lo Staff e i Dipartimenti competenti (es. Coordinamento Donne e Pari Opportunità, Staff Comunicazione, Staff Formazione, Staff Salute e Sicurezza etc.) per implementare le finalità del presente Codice, integrandole nelle attività sindacali ordinarie.
- **Welcome day per nuovi/le sindacalisti/e:** assicurare che i/le sindacalisti/e di nuova nomina partecipino a un corso di orientamento che includa i principi e le regole del Codice (ad esempio durante il cosiddetto "Welcome Day"). In questo modo fin dall'ingresso nella struttura le persone comprendono l'importanza del Codice e si impegnano a rispettarlo.
- **Comunicazioni:** inviare (ad es. tramite newsletter interna o circolari) promemoria sui comportamenti attesi e sui canali di supporto/segnalazione disponibili. Tali comunicazioni serviranno a mantenere alta l'attenzione sul tema.
- **Diffusione pubblica del Codice:** pubblicare sul sito web il presente Codice e aggiornare regolarmente lo spazio dedicato con le iniziative realizzate per promuoverlo (es. campagne, eventi formativi, progressi registrati) per dare supporto all'implementazione del Codice anche negli ambienti lavorativi aziendali dove il sindacato è presente.
- **Iniziativa di sensibilizzazione:** promuovere e diffondere iniziative (seminari, workshop, giornate tematiche) di sensibilizzazione rivolte a colleghe e colleghi e agli iscritti/e, per alimentare un dialogo costruttivo su pari opportunità, rispetto e inclusione con l'obiettivo di fare del sindacato un esempio concreto di comunità rispettosa e paritaria.
- **Impegno costante di tutta la struttura:** la promozione di una cultura rispettosa non è un evento isolato ma un impegno continuativo. In particolare, il Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di Genere avrà un ruolo propulsivo nel suggerire nuove iniziative e raccogliere feedback in collaborazione con gli altri dirigenti sindacali.

Grazie a queste azioni, First CISL Milano Metropoli intende passare da un approccio reattivo a uno proattivo: non aspettare che accadano episodi da stigmatizzare, ma creare le condizioni perché non accadano, attraverso educazione e consapevolezza diffusa.

RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI E DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI

Tutti i destinatari e le destinatarie del presente codice hanno il **dovere individuale** di promuovere la cultura del rispetto, prevenire comportamenti scorretti, intervenire tempestivamente in situazioni problematiche, garantire equità nelle decisioni e rispettare il presente codice. Questo dovere è particolarmente accentuato per coloro che ricoprono incarichi di responsabilità a tutti i livelli (dirigenti territoriali, coordinatori di dipartimento, responsabili di staff, ecc.). Tutti, in particolare chi ha ruoli di guida, hanno il dovere di dare il buon esempio e favorire un clima di dialogo dove ci si possa confrontare apertamente su questi temi.

Le persone con incarichi di responsabilità devono:

- agevolare la **partecipazione paritaria** di tutti/e nelle attività, contrastando dinamiche discriminatorie nei gruppi di lavoro;
- rendere **trasparenti** i processi di nomina e di assegnazione degli incarichi;
- garantire l'**attuazione concreta** del Codice vigilando sul suo rispetto quotidiano.

MONITORAGGIO E REVISIONE

L'applicazione effettiva e l'efficacia del presente Codice saranno oggetto di monitoraggio costante. A tal fine:

- **Rapporto annuale:** Il Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di Genere predisponde un rapporto annuale sull'andamento dell'attuazione del presente Codice. Tale rapporto includerà le iniziative formative svolte, eventuali criticità emerse e suggerimenti per migliorare ulteriormente le politiche di prevenzione. Il rapporto sarà presentato alla Segreteria e al Direttivo di First CISL Milano Metropoli, così che tutta la struttura prenda coscienza dei progressi o delle problematiche da affrontare.
- **Revisione periodica:** Il Coordinamento, di intesa con la Segreteria, riesamina periodicamente (almeno **biennialmente**) il presente Codice per valutarne l'efficacia e proporre eventuali aggiornamenti o integrazioni. La revisione terrà conto: dei riscontri dal monitoraggio annuale, di eventuali cambiamenti normativi (nuove leggi o contratti che impattano su questi temi), di linee guida emanate a livello nazionale dalla CISL o da organismi pubblici (es. Consigliera di Parità), nonché dei feedback raccolti. Ogni modifica al Codice sarà sottoposta all'approvazione del Direttivo e successivamente comunicata a tutti i destinatari e le destinatarie con adeguata evidenza.

In caso di cambiamenti organizzativi significativi o nuovi tipi di rischio emergenti (ad es. tecnologie, modalità di lavoro innovative), il Codice potrà essere rivisto anche **prima** della scadenza biennale, per assicurare che resti sempre uno strumento attuale ed efficace.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Codice si ispira e si conforma ai seguenti riferimenti legislativi e normativi italiani ed europei ed eventuali modifiche successive:

- **Costituzione Italiana:** artt. 2, 3, 37, 41 – tutela della dignità umana, uguaglianza e libertà personale e professionale; parità di retribuzione; responsabilità sociale nell’iniziativa economica.
- **D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)**, come modificato dal D.Lgs. 150/2022.
- **D.Lgs. 81/2008**, art. 28 – tutela della salute e sicurezza sul lavoro, inclusi i rischi connessi a molestie e violenze nei luoghi di lavoro.
- **D.Lgs. 145/2005 e D.Lgs. 216/2003** – attuazione delle direttive europee in materia di parità di trattamento e non discriminazione in ambito lavorativo (rispettivamente parità di trattamento sul lavoro e parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro).
- **Legge 125/1991** – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Convenzione OIL n. 190 (2019)** sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ratificata in Italia con la Legge n. 4/2021.
- **Convenzione del Consiglio d’Europa di Istanbul (2011)**, ratificata con L. 77/2013 – prevenzione e contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica (con particolare riferimento all’art. 2 e 40 sul contesto lavorativo e la definizione di molestia sessuale).
- **Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea:** artt. 1, 20, 21, 23 – dignità umana, uguaglianza davanti alla legge, non discriminazione, parità tra uomini e donne.
- **Codice Civile e Codice Penale italiani:** articoli relativi alla tutela dell’onore e della persona, in particolare le disposizioni su diffamazione (art. 595 c.p.), minaccia (art. 612 c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), percosse e lesioni, nonché le circostanze aggravanti comuni legate da motivi di odio razziale o etnico (art. 604-ter c.p.). Inoltre, rilevano gli artt. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro) e 2103 c.c. (ius variandi non persecutorio).
- **Normative europee:**
 - Direttiva 2000/78/CE (parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro – divieto di discriminazioni sul lavoro per religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale).
 - Direttiva 2006/54/CE (parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione – definisce tra l’altro la molestia sessuale come discriminazione di genere).
 - Direttiva 2010/41/UE (parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un’attività autonoma).
 - Direttiva 2019/1158/UE (equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza).
 - **Accordo Quadro europeo** sulle molestie e la violenza sul lavoro (26 aprile 2007) – sottoscritto dalle parti sociali europee (ETUC, BusinessEurope, CEEP, UEAPME), che promuove la tolleranza zero verso tali fenomeni e impegna le organizzazioni ad

adottare politiche in materia.

- **Codice di Condotta ETUC (CES)** per riunioni, eventi e corsi – documento interno della Confederazione Europea dei Sindacati che ha ispirato alcune delle misure presenti (come la procedura di segnalazione e l'allontanamento in caso di molestie negli eventi internazionali).
- **Statuto CISL** (ultimo aggiornamento approvato) e **Codice Etico** – articoli relativi ai doveri degli iscritti e dei dirigenti, e al potere dei Collegi dei Probiviri di irrogare sanzioni disciplinari (richiamo, diffida, sospensione, decadenza dagli incarichi, espulsione) in caso di comportamenti contrari ai principi statutari e agli obblighi verso l'Organizzazione.