

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA
PER LA PARITA' DI GENERE
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI,
LE MOLESTIE E LE VIOLENZE
SUI LUOGHI DI LAVORO**

**per le Lavoratrici e i Lavoratori
delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali-Casse Raiffeisen
e delle Società e degli Enti del Credito Cooperativo**

Il 24 novembre 2020 in Roma,

FEDERCASSE - Associazione nazionale delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali

e

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo di:

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SINCRA UGL CREDITO

UILCA

Premesso che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), vieta le discriminazioni di genere e promuove azioni in favore delle pari opportunità, ed in particolare all'art. 26, fornisce una definizione di molestie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerandole discriminatorie;
- il D.Lgs. 81/2008 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - all'articolo 28, ha collocato fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare quelli inerenti "*gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere*".
- con l'art. 92 del CCNL Federcasse del 9 gennaio 2019 le Parti, confermando l'attenzione per la "Tutela e dignità della persona", hanno convenuto che "*ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, comportamenti offensivi e/o altri atti*

che possano determinare disagio della persona cui sono rivolti influenzando sul rapporto di lavoro e sullo sviluppo professionale. In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori, le Parti stipulanti concordano di effettuare azioni mirate, a livello locale, idonee a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana”, ed inoltre all’art. 18 dello stesso CCNL Federcasse (Pari opportunità), fra le altre, viene pattuito di “programmare azioni positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, con l’obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile”;

- *l’accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 ribadisce la necessità di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull’importanza di prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulle diversità-e in particolare violenze o molestie di genere, sensibilizzando tutti i soggetti sull’importanza di una attenta e tempestiva gestione di simili eventuali problemi;*
- FEDERCASSE con la “Carta dei Valori del Credito Cooperativo”, elaborata e condivisa nel 1999, “Esprime i valori sui quali si fonda l’azione delle Banche e delle Società del Credito Cooperativo, la loro strategia e la loro prassi; racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della categoria.” e (all’art. 1 - Primato e centralità della Persona) richiama che “Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all’attenzione e alla promozione della persona” . In tale logica, richiama ed invita tutte le aziende ad essa aderenti all’adozione, alla diffusione ed all’applicazione di codici etici nei quali venga dedicata particolare attenzione al contrasto del fenomeno delle molestie e delle violenze di genere. Ciò in aggiunta a quanto previsto con riferimento alla promozione dello sviluppo sostenibile e inclusivo della Cooperazione di credito attraverso il rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contro ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità ed opinioni politiche e sindacali;
- FEDERCASSE, riconoscendo il valore della diversità, anche di genere, come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita durevole e la creazione di valore in tutte le aziende, ha promosso nel 2004 la costituzione di iDEE-Associazione delle donne del Credito Cooperativo il cui obiettivo è la valorizzazione del contributo femminile in tutte le realtà del Sistema del Credito Cooperativo;
- FEDERCASSE, condividendo non soltanto il valore, ma anche il vantaggio della pluralità e diversità di apporti, ha indirizzato a tutte le realtà del Sistema, a partire dal

2010, specifiche Raccomandazioni per l'incremento e la valorizzazione della presenza femminile negli Organi di amministrazione, controllo e direzione;

- FEDERCASSE collabora con il Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia, insieme con ABI e il supporto operativo dell'Ente Nazionale per il Microcredito e della Caritas Italiana, per l'iniziativa "Microcredito di libertà" finalizzata a favorire la liberazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica;
- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza sul luogo di lavoro;
- le Parti condividono i principi espressi nella "CONVENZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO" approvata a Ginevra il 10 giugno 2019 (ILO n. 190) in occasione della Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro – International Labour Conference on "Violence and Harassment Convention", nonché gli indirizzi e gli impegni contenuti nella "Declaration on Decent Work Against Harassment" che l'Alleanza Cooperativa Internazionale (ICA) ha adottato il 21 ottobre 2018.
- ferme le previsioni di legge, in particolare l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che sancisce *"una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere"*, le Parti intendono definire e promuovere azioni mirate che confermino il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere.

Condiviso altresì che:

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati e discriminatori posti in essere per ragioni connesse al sesso e all'orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- le "molestie sessuali" sono identificate come discriminazioni costituite da quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale

o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente produrre come risultato un danno o una sofferenza fisica o psicologica;
- varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro, esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici. Sono inclusi in tale definizione anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una Lavoratrice o da un Lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di essersivi sottomessi;
- con riguardo ai "luoghi di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni dell'attività lavorativa, nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti;
- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o di genere nelle definizioni sopra riportate;
- è sancito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

Tutto ciò considerato e condiviso, al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende del Credito Cooperativo, nelle persone che vi lavorano e nei loro Rappresentanti, dell'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di un'attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza e molestie o discriminazioni anche di genere.

le PARTI firmatarie convengono su quanto segue:

- tutte le aziende aderenti a Federcasse vengono richiamate all'adozione, alla diffusione ed all'applicazione, di codici etici, policy e regolamenti in cui, oltre alla promozione dello sviluppo sostenibile e compatibile della Cooperazione di credito attraverso il rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contro ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità ed opinioni politiche e sindacali, venga dedicata particolare attenzione anche alla promozione della parità e al contrasto del fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;
- le Parti si impegnano ad intraprendere un confronto finalizzato alla definizione di una "Carta delle donne del Credito Cooperativo" ed alla condivisione di buone prassi coerenti con le finalità della presente dichiarazione
- le Parti si danno atto che ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza, anche di genere, sul luogo di lavoro è inaccettabile. È fondamentale che ogni atteggiamento che integri molestia o violenza (sia esso di natura fisica o psicologica, a carattere episodico o sistematico) venga prevenuto attraverso forme di monitoraggio e attraverso opportune attività di formazione e sensibilizzazione. Nel caso in cui un comportamento molesto o violento si manifesti, dovrà essere segnalato e perseguito in tutte le sedi competenti;
- poiché il rispetto della dignità, della libertà personale e della professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, si concretizza in un ambiente di lavoro capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto anche di genere, le imprese ed i loro Esponenti, le Lavoratrici ed i Lavoratori favoriscono relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, collaborazione e di reciproca correttezza;
- Le Parti nel convincimento che la diffusione di una consapevolezza condivisa sia il primo strumento di prevenzione e nel confermare la sensibilità ed attenzione della Categoria promuovono la realizzazione di percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione che interessino/coinvolgano tutto il personale, anche mediante l'utilizzo della formazione finanziata. Specifiche attività di info-formazione potranno, in particolare, essere organizzate tutti gli anni il 25 novembre, in occasione della *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne*, con le seguenti finalità:
 - favorire un cambiamento culturale più ampio all'interno dell'azienda rafforzando e dando spazio ad altri modi di intendere ed agire la leadership (sinergia tra modelli maschili e femminili)

- Sviluppare responsabilità e consapevolezza sul tema del vantaggio della parità e della valorizzazione delle diversità;
 - Valorizzare punti di vista di genere;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzeranno il coinvolgimento delle Commissioni paritetiche sulle pari opportunità previste dalla contrattazione collettiva del Credito Cooperativo, quali sedi primarie in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta, nonché fornendo dati e statistiche idonee per il monitoraggio dei fenomeni e dell'efficacia delle misure di prevenzione e contrasto attuate relazionando nel corso delle Riunioni Periodiche (art. 17 CCNL) alle OO.SS. locali o alle RR.SS.AA.;
 - viene garantito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori (fatta salva la facoltà di ricorrere all'Autorità Giudiziaria) di denunciare all'azienda le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. Le aziende si impegnano, attraverso la funzione risorse umane o altra struttura individuata dall'azienda, a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime finalizzati anche al reinserimento professionale, fatte salve le opportune tempestive iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati;
 - al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro;
 - il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a sei mesi. Per il tutto il periodo di sospensione lavorativa coperto da congedo, le aziende si impegnano a versare la quota individuale della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato alla previdenza complementare e garantire la relativa assistenza sanitaria integrativa.

Nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto, anche di genere, le aziende del Credito Cooperativo daranno ampia diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie, anche legate al genere, e a favorire lo sviluppo di una cultura paritaria, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza, anche di genere, consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti nazionali potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall'art. 18 del CCNL FEDERCASSE 9 gennaio 2019.

Le Parti si impegnano a realizzare opportune iniziative nell'ambito della bilateralità di categoria per favorire attività a sostegno delle persone vittime di violenza, anche di genere, nonché per favorire una formazione mirata sul tema e a promuovere azioni positive per il contrasto ai fenomeni discriminatori.

La presente Dichiarazione congiunta costituisce allegato "L" al CCNL Federcasse 9 gennaio 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/ CRA Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.