

# CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO DEL GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

## Preambolo<sup>1</sup>

Il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, su proposta del CPO, ai sensi dell'art. 3 del Contratto Aziendale di Gruppo FS 20 luglio 2012 e art. 56, CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie 20 Luglio 2012<sup>2</sup>, nell'intento di contrastare il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro,

## ADOTTA

il presente codice di condotta (di seguito Codice) richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;

---

<sup>1</sup> Il Codice fa riferimento alla seguente normativa:

- Artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36 e 37 della Costituzione della Repubblica Italiana;
- Risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (GUCE n. C/157 del 27 giugno 1990);
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (GUCE n. L/49 del 24 febbraio 1992), con l'allegato codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;
- Risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94 dell'11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese (GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994);
- Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GUCE n. L 269/15 del 5 ottobre 2002);
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo del 8 novembre 2007 che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro;
- Art. 2087, Codice civile (Tutela delle condizioni di lavoro);
- Artt. 521, 527, 594, 660, Codice penale;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) - Art. 26 e 50 bis (GU n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133);
- Art. 56, CCNL della Mobilità/Area contrattuale delle Attività Ferroviarie 20.7.2012 e art. 3, Contratto Aziendale di Gruppo FS 20 luglio 2012;
- Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A..

<sup>2</sup>Art. 56, co. 1, lettera k), CCNL della Mobilità/Area contrattuale delle Attività Ferroviarie 20.7.2012 "Nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale".

Art. 56, co. 2, CCNL della Mobilità/Area contrattuale delle Attività Ferroviarie 20.7.2012: "Le parti si danno atto che le problematiche relative a comportamenti comunque lesivi della dignità personale, ed in particolare le molestie e le molestie sessuali così come definite all'art. 26 del D.Lgs n. 198/2006, costituiscono un aspetto estremamente delicato. Saranno posti in essere, anche d'intesa con il Comitato bilaterale paritetico per le pari opportunità, tutti gli accorgimenti volti a sensibilizzare i preposti affinché pongano la massima attenzione su tale problema, intervenendo con la dovuta riservatezza, ma con la massima fermezza per evitare tali episodi. Le aziende, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro."

Art. 3, punto 1, 2° cpv., Contratto aziendale di Gruppo FS 20.7.2012: "Il CPO Nazionale di cui al successivo punto 2, in applicazione di quanto stabilito al punto 2 dell'art. 56 del CCNL Mobilità/Area AF, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia di provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, definirà, entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto, un Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro."

"Framework agreement on Harassment and violence at work" 26 aprile 2007 sottoscritto da BusinessEurope e CES, recepito con l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016.

- alla normativa nazionale vigente in materia;
- alla contrattazione collettiva vigente, nonché ai principi cui si ispira il Codice etico del Gruppo FS Italiane.

### **Art.1 - Principi e finalità**

1. Tutti i dipendenti del Gruppo FS Italiane hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la condizione sessuale, la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza;
2. ciascun dipendente ha il dovere di collaborare all'interno del Gruppo FS Italiane al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità;
3. ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia sessuale sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sulla prestazione lavorativa, sul clima organizzativo e sull'immagine del Gruppo FS Italiane;
4. la vittima di molestie sessuali ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo;
5. con il presente Codice il Gruppo FS Italiane intende dotarsi di un ulteriore strumento volto a prevenire e/o rimuovere comportamenti che configurino molestie sessuali.

Tale Codice ha, infatti, la finalità di:

- a) informare e sensibilizzare i dipendenti del Gruppo FS Italiane sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- b) introdurre una procedura per la trattazione formale ed informale delle denunce di molestie sessuali.

### **Art. 2 – Definizione di molestie sessuali**

La molestia sessuale è atto di discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1 e 2 del d.lgs. 198/2006, e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, costituisce molestia sessuale. La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare molestie sessuali:

- a) espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;
- b) intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti o/e a gestualità allusive e provocatorie;
- c) utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;

- d) ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;
- e) richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- f) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera l'estinzione del rapporto di lavoro.

Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età. Costituisce altresì discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

### **Art. 3 - Ambito di applicazione**

Il presente Codice si applica alle Società rientranti nel campo di applicazione del Contratto Aziendale di Gruppo FS 20.7.2012.

Il Codice si applica al verificarsi di casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro tra dipendenti con contratto di lavoro subordinato, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato ed il ruolo ricoperto.

Il Gruppo FS Italiane valuterà l'opportunità di estendere la disciplina e le tutele previste dal presente Codice ad altre tipologie di rapporti contrattuali mediante ricorso a specifiche clausole.

### **Art. 4 - Doveri dei responsabili di struttura**

I responsabili di struttura:

- a) hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro ove esercitano le loro funzioni;
- b) sono tenuti ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuoverne la diffusione del contenuto;
- c) nel caso in cui si verificano comportamenti che configurino molestie sessuali, ai sensi del presente Codice, hanno l'obbligo di assumere le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela della persona vittima di molestia, con il coinvolgimento della vittima stessa eventualmente assistita da un rappresentante sindacale o dalla/dal Consigliera/e di Fiducia di cui all'art.5, avendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente di lavoro favorevole alle corrette relazioni interpersonali; sotto il profilo disciplinare, hanno, altresì, l'obbligo di trasmettere, tempestivamente, la denuncia, ai sensi del successivo art. 7, comma 2, per le valutazioni di natura disciplinare a cura delle strutture di Personale e Organizzazione competenti.

### **Art. 5 - Consigliera/Consigliere di fiducia**

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia (di seguito Consigliera di Fiducia) cui possono rivolgersi gratuitamente le/i lavoratrici/lavoratori vittime di molestie sessuali, per essere consigliati/e e/o assistiti/e nelle procedure informali o formali di cui agli artt. 6 e 7.

Il Direttore Centrale Risorse Umane del Gruppo FS Italiane, previo parere motivato del CPO, nomina la Consigliera di Fiducia sulla base di comprovate qualità morali, esperienza e competenza professionale

atte a svolgere il compito previsto in piena autonomia. Data la particolare funzione attribuita a tale figura, i candidati ammessi alla selezione dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti specifici:

- a) diploma di laurea in Psicologia o in Giurisprudenza conseguito secondo il vecchio ordinamento o laurea specialistica ora denominata magistrale, ai sensi dell'art.3 del DM 22 ottobre 2004, n.270, rilasciato da una Università o Istituto di istruzione universitaria equipollente;
- b) comprovata esperienza professionale post-laurea, maturata a livello nazionale e/o internazionale sulla tematica delle discriminazioni sul luogo di lavoro e del disagio lavorativo, con preferenza per la specifica materia delle molestie sessuali;
- c) attestato di partecipazione ad un Corso di perfezionamento per Consiglieri di Fiducia.

E' causa di incompatibilità essere o essere stato dipendente del Gruppo FS Italiane e/o avere in corso o avere avuto in precedenza rapporti di collaborazione/consulenza con il Gruppo stesso da cui possa derivare un conflitto d'interessi con l'incarico di Consigliera di Fiducia.

L'incarico di Consigliera di Fiducia avrà durata biennale con possibilità di riconferma, e potrà essere revocato dal Direttore Centrale Risorse Umane del Gruppo FS Italiane, sentito il CPO, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dell'incarico conferito.

Per lo svolgimento dell'incarico, viene istituito uno sportello di ascolto che sarà attivo almeno 2 ore a settimana e sarà gestito in piena autonomia dalla Consigliera di Fiducia, presso idonea struttura messa a disposizione dal Gruppo.

E' facoltà della Consigliera di Fiducia valutare l'opportunità di organizzare colloqui presso le sedi ritenute più idonee alle esigenze delle/dei lavoratrici/lavoratori che ritengano di aver subito molestie sessuali.

#### **Art. 6 - Procedura informale e compiti della Consigliera di Fiducia**

Fatta salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare molestia sessuale sul posto di lavoro, la/il lavoratrice/lavoratore può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia per avviare una procedura informale volta a dare soluzione alla vicenda.

La Consigliera di Fiducia, acquisiti tutti gli elementi del caso e valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a molestia sessuale, porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione della problematica, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda, garantendone la riservatezza. La Consigliera, in particolare, è incaricata di fornire consulenza e assistenza professionale alla/al dipendente che a lei si rivolge.

A tal fine deve:

- fornire adeguato sostegno professionale alla/al dipendente sia sotto il profilo psicologico che tecnico/ giuridico rendendo edotta la persona in ordine agli strumenti di tutela che l'ordinamento predispone sia in sede civile che penale, nonché alle procedure disciplinari aziendali ai sensi del vigente CCNL.

Inoltre, nei casi di minore gravità, con l'espresso consenso della/del dipendente, può adottare le seguenti iniziative:

- sentire il soggetto autore delle presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante o a una persona di fiducia da essa designata, inclusi eventuali dipendenti, per raccogliere elementi di valutazione;
- proporre alle parti interessate e/o ai Responsabili di Struttura soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

La Consigliera di Fiducia, avuta conoscenza del fatto, dovrà avviare tempestivamente la procedura informale che si concluderà nel più breve tempo possibile e comunque, di norma, entro 30 ~~90~~ giorni.

### **Art. 7 - Procedura formale**

I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, così come descritte all'art. 2, hanno una rilevanza disciplinare e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge.

Nel caso in cui la presunta vittima di molestia sessuale non ritenga di fare ricorso alla procedura informale ed al relativo intervento della Consigliera di Fiducia, ovvero qualora tale intervento non abbia raggiunto i risultati attesi, essa può denunciare tempestivamente e formalmente l'accaduto, anche con l'assistenza della Consigliera, al responsabile della struttura di appartenenza. Questi sarà tenuto a trasmettere la denuncia alla competente Struttura di Personale e Organizzazione che avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati.

Qualora il presunto autore della molestia sessuale sia il responsabile della struttura di appartenenza del denunciante, la denuncia sarà presentata direttamente alla struttura di Personale e Organizzazione competente.

### **Art. 8 - Obblighi di informativa**

La Consigliera di Fiducia, annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, invia al CPO Nazionale una relazione sul proprio operato, nella quale sia data evidenza della casistica affrontata e delle aree geografiche coinvolte.

Analogamente, i Responsabili di Personale e Organizzazione delle Società del Gruppo FS Italiane annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, inviano al CPO Nazionale un report, distinto per aree geografiche, con l'indicazione dei procedimenti disciplinari relativi ad episodi di molestie sessuali, conclusi nell'anno, nel rispetto del d.lgs. 196/2003.

Il CPO, a seguito di opportune valutazioni in merito ai report summenzionati, inoltra al Direttore Centrale Risorse Umane del Gruppo FS Italiane i dati pervenuti, accompagnati eventualmente da proposte di iniziative finalizzate alla prevenzione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

### **Art.9 - Riservatezza e protezione dei dati personali**

In conformità alle disposizioni previste dal d.lgs. 196/2003, i dati personali della/del segnalante e le informazioni da essa/o fornite saranno trattati esclusivamente per le attività legate alla trattazione dei

casi di molestie di cui al presente Codice dalle persone individuate in detta trattazione, individuate come Responsabili e Incaricate del trattamento.

Tutti i soggetti che, operando nelle Strutture di Personale e Organizzazione o in relazione alle funzioni svolte, verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di molestie sessuali, sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo.

I soggetti di cui sopra si impegnano ad adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate.

Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a limitare l'utilizzo dei dati personali e di quelli identificativi in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario.

Dovrà essere garantito il diritto di accesso ai propri dati ai segnalanti e agli eventuali terzi (quali ad es. testimoni) ai sensi dell'art. 7, d.lgs. 196/2003.

#### **Art. 10 - Denuncia di fatti inesistenti**

Ove emerga l'infondatezza della denuncia di molestie sessuali, le competenti Strutture di Personale e Organizzazione valuteranno eventuali azioni disciplinari nei confronti del denunciante, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

#### **Art. 11 - Informazione e formazione**

Il Gruppo FS Italiane si impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice, anche mediante la sua affissione in ogni struttura che riterrà a tal fine idonea, nonché a pubblicarlo sul portale aziendale "*Linea Diretta*";
- al fine di assicurarne la conoscenza, consegnare il presente Codice al personale di nuova assunzione con le modalità ritenute più idonee;
- promuovere, d'intesa con il CPO Nazionale, iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come molestie sessuali nei luoghi di lavoro. A tal fine il Gruppo FS Italiane si impegna a dedicare un congruo spazio formativo al tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- comunicare e divulgare a tutto il personale il nome, recapito telefonico ed il luogo in cui è possibile reperire la Consigliera di Fiducia.

#### **Art. 12 - Norma finale**

A seguito della nomina della Consigliera di Fiducia, il Gruppo FS Italiane provvederà tempestivamente a porre in essere le azioni necessarie per garantirne l'operatività.

Entro il termine di 3 anni dall'adozione del presente Codice, sarà cura del Gruppo FS Italiane promuovere un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., l'opportunità di procedere, con il coinvolgimento del CPO Nazionale, alle eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, originate da possibili evoluzioni normative nazionali e comunitarie in materia di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, saranno inserite nel testo del Codice, in modo da garantire la loro diretta applicabilità, divenendone parte integrante e contribuendo altresì ad arricchirne il contenuto.