

CODICE DI BUONE PRASSI

Documento approvato dall'Organismo bilaterale composto dalle società che applicano il Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011 e dalle Organizzazioni Sindacali Aziendali.

PREMESSA

- In data 11.12.2008 e in 19.3.2009 – a seguito di un percorso di partecipazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori del Gruppo - il Consiglio d'Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario ha approvato rispettivamente la Carta dei Valori ed il Codice Etico, che – insieme alla Missione – costituiscono l'impianto valoriale del gruppo Unipol.

La Carta dei Valori ed il Codice Etico contengono i principi ispiratori, ma anche l'indicazione dei compiti che tutte le imprese del Gruppo, a partire dai suoi Amministratori e dai suoi Dirigenti, devono tenere nei confronti dei portatori di interessi, interni ed esterni.

- Sempre in data 19.3.2009, il Consiglio d'Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario ha stabilito che il Comitato per la Sostenibilità assumesse anche la funzione di Comitato Etico, al fine di assicurare una concreta applicazione dei principi espressi nel predetto Codice Etico.
- In data 14.5.2009, il Consiglio d'Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario ha proceduto alla nomina del Responsabile Etico, che costituisce la figura di riferimento del Gruppo con i suoi portatori di interesse.

Al Responsabile Etico possono essere avanzate richieste di informazione e/o chiarimento in merito a quanto contenuto nel Codice Etico o inoltrate segnalazioni relativamente a presunte violazioni rispetto a quanto previsto dal Codice Etico.

- L'art. 2 (Democrazia d'Impresa) del Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011 ha stabilito che *“la gestione del rapporto di lavoro si basa sul rispetto della persona, sulla correttezza e sul rispetto delle pari opportunità”*.
- L'art. 3 (Partecipazione) del Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011 ha definito che *“le Parti confermano la scelta della partecipazione come fondamentale valore condiviso e radicato nella vita del Gruppo.*

Le Parti, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali e delle società del Gruppo, si impegnano a migliorare ulteriormente contenuti, modalità e tempi della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'Impresa, in un rapporto esplicito teso a sviluppare le competenze, elevare la qualità del servizio, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità.

Le Parti convengono sull'esigenza di sviluppare la comunicazione interna rivolta a tutti i dipendenti con l'obiettivo di migliorare la circolazione delle informazioni e delle conoscenze all'interno dell'Impresa per favorire la realizzazione delle strategie ed il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare ulteriormente la collegialità come criterio di gestione aziendale, coinvolgendo nella elaborazione dei piani, dei programmi e dei progetti tutti i lavoratori all'interno della unità organizzativa di appartenenza”.

- L'art. 9 (Mobbing) del Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011 ha previsto che *“Il Gruppo afferma che la salvaguardia della integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa e che una cultura del lavoro che ponga al centro il rispetto della personalità di ogni collaboratore rappresenta la base per un positivo clima aziendale.*

Qualunque atteggiamento lesivo della dignità individuale, che si manifesti attraverso comportamenti, parole, atti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, costituisce una violazione dei diritti personali e non è compatibile con il normale svolgimento del rapporto di lavoro”.

ART. 1 – DESTINATARI DEL CODICE

Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice di Buone Prassi (di seguito Codice) tutti i soggetti che hanno un rapporto di lavoro con le Società *che applicano il Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011*, con l'obiettivo che l'efficacia sia estesa alle altre società assicurative del Gruppo Unipol.

ART. 2 - PRINCIPI GENERALI E FINALITA'

Il Gruppo Unipol considera il rispetto come il pilastro dell'interazione tra persone su cui costruire il rapporto di lavoro e si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione.

Il Gruppo Unipol ribadisce l'importanza dell'impegno professionale quale elemento fondamentale dell'espressione della dignità personale, come pure del rispetto reciproco tra colleghi.

Il Gruppo Unipol conferma il proprio impegno a tutelare la salute dei propri dipendenti, consolidando la cultura della prevenzione dei rischi e della sicurezza attraverso la promozione di comportamenti responsabili e azioni di sensibilizzazione.

ART. 3 – MOBBING, STRAINING e MOLESTIE SESSUALI

3.1 Mobbing

Per *mobbing* si intende ogni forma di violenza morale o psichica attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale e quindi avente un nesso di causalità con il contesto lavorativo.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche: è reiterato e protratto nel tempo, è sistematico ed è manifestazione di un disegno intenzionale e preordinato, non necessariamente esplicito, ai danni del lavoratore.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro.

Il mobbing è una fattispecie elaborata dalla giurisprudenza per tutelare il lavoratore rispetto a comportamenti comunque lesivi della sua personalità e della dignità e che devono essere sanzionati, anche se non sono esplicitamente previsti dalle disposizioni di legge e di contratto.

Vengono indicate di seguito, a livello puramente indicativo e non esaustivo, condizioni e comportamenti che possono caratterizzare una situazione di mobbing.

"Costrittività psicosociali – Mobbing emozionale"

Si instaura tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore ma anche dalla base verso il vertice (mobbing verticale) e tra colleghi (mobbing orizzontale) e si esplica principalmente attraverso le seguenti azioni:

- ✓ calunniare o diffamare un lavoratore oppure la sua famiglia;

- ✓ negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- ✓ sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- ✓ rifiutare sistematicamente di eseguire le direttive legittime impartite;
- ✓ isolare anche in modo offensivo il lavoratore oppure boicottarlo;
- ✓ esercitare minacce, intimorire, avvilire, insultare ed usare un linguaggio volgare od osceno nei confronti del lavoratore;
- ✓ fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- ✓ rifiutare sistematicamente tutte le proposte avanzate dal lavoratore;
- ✓ controllare il lavoratore senza che lo sappia o con l'intento di danneggiarlo;
- ✓ applicare sanzioni ad un singolo lavoratore senza motivo apparente e senza dare spiegazioni;
- ✓ allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un lavoratore dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- ✓ richiedere ore di lavoro straordinario non giustificate da esigenze di servizio;
- ✓ manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale;
- ✓ esercitare atti vessatori correlati alla vita privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni determinate da ragioni religiose, politiche, sessuali o di salute, di appartenenza a gruppi sociali o razze differenti.

“Costrittività organizzative – Mobbing strategico”

Consiste nella marginalizzazione dalle attività lavorative del lavoratore allo scopo di estrometterlo dal processo lavorativo, privarlo delle funzioni/mansioni, costringerlo ad una situazione di inattività forzata bloccandone la carriera, e si esplica principalmente attraverso le seguenti azioni:

- ✓ mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- ✓ mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- ✓ ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- ✓ prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- ✓ impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- ✓ inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- ✓ inadeguatezza strutturale e sistematica dell'organizzazione del lavoro, che determina eccessiva pressione nello svolgimento delle attività;
- ✓ esclusione reiterata rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- ✓ esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Sono invece esclusi dalla fattispecie del mobbing:

- ✓ i fattori organizzativo/gestionali legati strettamente al normale svolgimento del rapporto di lavoro (ad es. nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento);
- ✓ le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti che possano rientrare nella normale tollerabilità).

3.2 Straining

Lo Straining si differenzia dal Mobbing per il modo in cui è perpetrata l'azione vessatoria: nel mobbing è fondamentale la continuità delle azioni vessatorie, mentre nello straining è presente un'azione unica ed isolata **che** abbia conseguenze durature e costanti a livello lavorativo ed un carattere intenzionale

e discriminatorio, determinando un peggioramento permanente delle condizioni lavorative delle persone coinvolte.

3.3 Molestie sessuali

Costituisce *molestia sessuale* ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. È inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio - per ottenere prestazioni sessuali - le decisioni dell'Azienda riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la formazione professionale, lo sviluppo di carriera, gli orari di lavoro, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

Vengono indicate di seguito, a livello puramente indicativo e non esaustivo, condizioni e comportamenti che possono caratterizzare una situazione di molestia sessuale:

- ✓ 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 offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- ✓ gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- ✓ esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- ✓ scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

ART.4 – MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

L'attuazione del Codice, così come il controllo della sua effettiva applicazione, dipendono dall'impegno e dalla responsabilità di tutti, attraverso la piena consapevolezza dei contenuti del presente documento e dei *Valori* che lo hanno ispirato. Si richiede, infatti, a tutti i lavoratori di:

- ✓ prendere visione del Codice;
- ✓ comprendere i principi di comportamento in esso esplicitati;
- ✓ osservare il Codice e contribuire attivamente alla sua concreta applicazione, anche attraverso segnalazioni di eventuali comportamenti di dubbia conformità.

Il Gruppo Unipol conferma la propria disponibilità all'ascolto di tutti coloro che ritengano di essere oggetto di atti o comportamenti non coerenti e rispettosi dei principi del Codice.

Qualora, poi, il lavoratore ritenga di essere oggetto personalmente di comportamenti vessatori, oltre a poter portare la propria condizione all'attenzione della funzione della Gestione del Personale della propria Impresa di appartenenza, potrà anche far riferimento ai membri di nomina sindacale della Commissione Mobbing, prevista ai sensi dell'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale Unipol dell'8/10/2011.

Il membro di nomina sindacale della Commissione Mobbing è tenuto – al pari di altri interlocutori competenti - a fornire, preliminarmente, apposita consulenza e assistenza al lavoratore in un contesto di assoluta riservatezza.

Il lavoratore, con la possibilità di essere assistito e/o rappresentato dal membro di nomina sindacale della Commissione Mobbing di propria fiducia, potrà evidenziare la propria situazione lavorativa alla funzione della Gestione del Personale, in modo che siano effettuati tutti i necessari approfondimenti e possano essere valutate tutte le possibili soluzioni in tempi rapidi.

All'esito di tali momenti di confronto preventivi, il lavoratore interessato, qualora ritenga che il comportamento vessatorio nei suoi confronti continui a persistere, può rivolgersi al Responsabile Etico del Gruppo Unipol, secondo la procedura prevista dal Codice Etico, facendosi assistere dal membro di nomina sindacale della Commissione Mobbing di propria fiducia sia nella fase di apertura dell'istruttoria, sia nella fase di comunicazione dell'esito degli approfondimenti svolti da parte del Responsabile Etico.

In proposito e con cadenza annuale, la Commissione Mobbing riceve dal Responsabile Etico un resoconto delle segnalazioni pervenutegli per motivi riconducibili all'ambito di applicazione del presente Codice (senza indicare il nominativo del lavoratore interessato per ragioni di riservatezza), del loro esito e delle azioni intraprese a fronte della individuazione di eventuali aree di rischio.

Inoltre, la Commissione Mobbing ha il compito di individuare eventuali iniziative volte a promuovere il rispetto dei principi contenuti nel Codice da parte di tutti i lavoratori e a rafforzare il senso di responsabilità individuale, anche con riferimento all'evoluzione che tempo per tempo potrà avere la materia sotto il profilo legislativo e giurisprudenziale.

Si precisa che la Commissione Mobbing ha altresì il compito di proporre iniziative formative mirate ad una sensibilizzazione sulla materia ed, in tale ambito, particolare attenzione potrà essere posta ai responsabili di struttura. La fattibilità della suddetta formazione sarà valutata dalla funzione Formazione, anche in relazione alla possibilità di avere accesso ai finanziamenti previsti dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) tramite accordo sindacale, che verrà preventivamente definito in sede di Commissione Mobbing.

ART. 5 – MODALITA' DI DIFFUSIONE

Il Gruppo si impegna a garantire la diffusione e l'osservanza del presente Codice presso i destinatari dello stesso.

A tal fine il Gruppo provvede a mettere a disposizione di ciascun lavoratore il presente Codice attraverso la pubblicazione sulla Intranet aziendale.

Bologna, 30 luglio 2013

I membri della Commissione Mobbing

