



Istruzione Operativa	Rev 00
	Data 31/10/2024
IO_PdG	Pag. 1 di 6

## Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e la tutela dell'integrità delle persone

Rev.	Data	Descrizione	
00	31/10/2024	1° Emissione	
	Redazione <i>Coordinatrice PdG</i>	Verifica <i>Direzione</i>	Approvazione <i>Direzione</i>

**Sommario**

<b>1. Scopo</b>	<b>3</b>
<b>2. Campo di applicazione</b>	<b>3</b>
<b>3. Riferimenti normativi</b>	<b>3</b>
<b>4. Definizioni</b>	<b>4</b>
<b>5. Modalità operative</b>	<b>4</b>
5.1 Generalità	4
5.2 Impegno dell'Organizzazione	4
5.3 Divieti espressi	5
5.4 Individuazione delle misure di prevenzione	5
5.5 Segnalazioni	6
<b>6 Allegati</b>	<b>6</b>

## 1. Scopo

La presente Istruzione Operativa costituisce uno strumento di garanzia volto alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni e alla tutela dell'integrità delle persone. Con l'adozione del presente Codice di condotta, la CESAG S.r.l. intende:

- tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di non inclusività, discriminazione, molestia, mobbing;
- assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- individuare e monitorare gli episodi di non inclusività, discriminazione, molestia sessuale, mobbing, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, mobbing e discriminazione sul luogo di lavoro.

## 2. Campo di applicazione

La presente Istruzione Operativa si applica alla prevenzione di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali. I principi, le regole e le tutele contenute nel presente Codice di Condotta sono diretti a tutti i lavoratori della CESAG S.r.l., indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I Responsabili di funzione devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

## 3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 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) e s.m.i.
- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- Convenzione OIL 190 del 21 giugno 2019 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991- Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 – Risoluzione sul mobbing sul posto di lavoro.
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – TU SSSL



## 4. Definizioni

<b>Molestia</b> [UNI/PdR 125:2022]	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
<b>Discriminazione</b> [UNI/PdR 125:2022]	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
<b>Violenza e molestie</b> [OIL 190:2019]	Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Include la violenza e le molestie di genere.
<b>Mobbing</b> [Oxford Languages]	Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

## 5. Modalità operative

### 5.1 Generalità

È indispensabile che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per garantire un clima di lavoro sereno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

La CESAG S.r.l. attua un processo di gestione delle risorse umane improntato alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'attività produttiva. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale sia garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, anche attraverso l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni reali o potenziali di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, la CESAG S.r.l. adotta il presente Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e la tutela dell'integrità delle persone.

Il presente Codice di Condotta viene adottato prendendo in considerazione la Raccomandazione 92/131/CEE (Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro), nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni), ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### 5.2 Impegno dell'Organizzazione

La CESAG S.r.l. si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di non inclusività o abuso fisico, verbale, digitale (molestia);
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di non inclusività, molestie o comportamenti inappropriati;



- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente Codice di Condotta;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione ed eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di leadership che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonime di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di forme di non inclusività, discriminazione, molestia, garantendo la massima riservatezza.

La CESAG S.r.l.

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

### 5.3 Divieti espressi

La CESAG S.r.l. interverrà per impedire comportamenti interpersonali ingiuriosi, non inclusivi, discriminatori o diffamatori.

Sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscano forme di non inclusività, violenza fisica o morale.

Nelle relazioni di lavoro sono proibiti senza eccezioni molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing. Sono considerati tali:

- creare un luogo di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità o menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

### 5.4 Individuazione delle misure di prevenzione

Il presente Codice di Condotta costituisce – in una logica di prevenzione – attività di sensibilizzazione del personale aziendale. Si riportano nel seguito – a titolo esemplificativo e non esaustivo - le misure di prevenzione adottate.

#### *Misure strutturali e tecnologiche*

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere consistono nel:

- valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti non inclusivi, discriminatori o violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

#### *Misure organizzative*

A titolo esemplificativo in relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- assicurare attività di monitoraggio volte a verificare la reale applicazione del Sistema di gestione per la PdG e dei principi in esso espressi.

#### *Formazione/sensibilizzazione*

La CESAG S.r.l. si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice di Condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- affissione nelle bacheche aziendali;
- consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- pubblicazione sul Sito internet aziendale.

L'Azienda s'impegna inoltre a diffondere i valori e i principi contenuti nel presente Codice di Condotta anche tramite specifici interventi formativi.

## **5.5 Segnalazioni**

Le segnalazioni in merito ai punti precedenti possono essere presentate secondo le modalità definite nell'Istruzione IO\_PdG "Segnalazioni di condotte illecite".

## **6. Allegati**

- IO\_PdG Segnalazioni di condotte illecite