CODICE DI CONDOTTA PER IL CONTRASTO ALLE VIOLENZE ED ALLE MOLESTIE

All.06.01
Rev.0 11/11/2025

PREMESSA

L'azienda, nell'intento di promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l'inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale aziendale, in Italia e all'estero, adotta il presente **Codice di Condotta** richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del personale;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- alla contrattazione collettiva vigente.

Con il presente **codice di condotta** l'azienda intende dotarsi di uno strumento, volto a prevenire e/o contrastare comportamenti che configurino violenze e molestie nei confronti del personale e dei terzi interessati alle attività aziendali ed associative.

PRINCIPI E FINALITÀ

Il **Codice di condotta** si prefigge di attuare una politica di prevenzione delle violenze e delle molestie e, nel caso in cui esse si verifichino, di garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Con il presente **Codice** si intende, pertanto, incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da violenze e ricatti e un clima aziendale in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e l'inviolabilità della loro persona. L'azienda ripudia la violenza, di ogni genere e forma, le molestie, il bullismo, il mobbing e si adopera costantemente al fine di rafforzare la propria responsabilità e di affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente.

L'azienda assicura la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona al suo interno ed all'esterno, tutela la dignità, la parità di genere, la diversità, l'inclusione, così come il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro ed altresì promuove il rapporto sinergico ed il mutuo rispetto tra la direzione e il personale.

L'azienda ritiene che il proprio personale abbia diritto ad essere trattato nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di trattamento ed alla protezione da parte dell'Azienda stessa contro ogni ingerenza o aggressione dei quali siano vittime in ragione della loro funzione.

Tutto il personale ha diritto ad un clima aziendale e organizzativo sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

Ciascun appartenente a **A.C.M. S.R.L.** (socio/socia, dipendente o collaboratore/collaboratrice) deve mantenere un comportamento corretto e degno dell'Azienda cui appartiene, tale da mantenere ed incrementare la fiducia della comunità nei confronti della stessa, offrendo il miglior servizio possibile nel rispetto della dignità del personale e dei destinatari delle attività aziendali.

Ogni comportamento discriminatorio o offensivo che integri violenza e/o molestia costituisce un'intollerabile violazione della libertà e della dignità della persona e può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sul clima aziendale, sulla prestazione lavorativa e sull'immagine di **A.C.M. S.R.L.**.

Tutto il personale, dirigenza compresa, ha il dovere di collaborare all'interno e all'esterno dell'Azienda al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità. Ogni violazione del presente Codice costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare.

La persona oggetto di violenza e/o molestie ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure idonee a tale scopo.

Tale Codice ha, infatti, la finalità di:

- informare e sensibilizzare soci/socie, personale e collaboratori/collaboratrici su diritti ed obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- incoraggiare la segnalazione in buona fede, anche in forma anonima, di abusi, discriminazioni, violenze o molestie o comunque condotte non in linea con i principi del presente Codice, di cui si è oggetto o di cui si è avuta altrimenti conoscenza, assicurando la tutela del segnalante da possibili ritorsioni, la trattazione di ogni segnalazione con sollecitudine e garantendone la riservatezza;
- informare circa le procedure vigenti per la gestione delle denunce di violenze e molestie, nonché sugli strumenti di tutela e di ricorso a livello aziendale, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

DEFINIZIONI E REGOLE DI CONDOTTA

In base al Codice delle Pari Opportunità (artt. 25 e 26 dedicati alle Pari opportunità sul lavoro) sono considerate come discriminazioni anche le molestie, definite come "***quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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***".

La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell'articolo 26, comma 1 e 2 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e 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 o offensivo.

Rientrano nella definizione di molestia sessuale anche l'abuso sessuale, che fa riferimento a qualsiasi intrusione fisica o psicologica di natura sessuale effettiva o minacciata, posta in essere sia con l'uso della forza, sia profittando delle condizioni di squilibrio e di coercizione nei confronti dei beneficiari e lo sfruttamento sessuale, che consiste in qualsiasi abuso, effettivo o minacciato, delle condizioni di vulnerabilità, dello squilibrio di potere o della fiducia per scopi sessuali nei confronti delle persone beneficiarie.

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. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, può costituire molestia sessuale.

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

- espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;

- intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie;
- 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;
- ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità della persona;
- richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- 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, la formazione e l'attività aziendale.

Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata, la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei soci, del personale o di qualsiasi collaboratore/collaboratrice, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale.

Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

A titolo esemplificativo, in **A.C.M. S.R.L.**, sono proibite le seguenti condotte, che non esauriscono le ipotesi in cui possono estrinsecarsi le condotte vietate ai sensi del presente Codice:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale;
- commettere atti di violenza fisica e/o verbale;
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 (a prescindere dal numero di anni in cui si raggiunge la maggiore età nel paese in cui ci si trova ad operare) o con adulti non consenzienti;
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale (la proibizione si applica a prescindere dalla normativa in tema di prostituzione vigente);
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico nelle sedi aziendali o con attrezzature e risorse aziendali; nonché visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere e-mail a contenuto pornografico.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari del presente Codice sono i/le soci/socie, il personale, i collaboratori/le collaboratrici e, in generale, chiunque operi per conto dell'azienda. Il Codice si applica al verificarsi di casi di violenze e molestie, denunciati o di cui si abbia altrimenti conoscenza, sul luogo di lavoro o nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente a **A.C.M. S.R.L.**, in Italia e all'estero, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto all'interno dell'Azienda.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PREVENZIONE

La politica di prevenzione delle violenze e molestie deve essere attuata a tutti i livelli, nei confronti sia dei/delle soci/socie che del personale.

Il personale di **A.C.M. S.R.L.** a tutti i livelli:

- ha il dovere di favorire la prevenzione di abusi e molestie nei luoghi di lavoro e nei luoghi ove si svolgono le attività aziendali e di attuare una politica basata sulla tutela della dignità e delle pari opportunità;
- è tenuto ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuovere la diffusione dei principi in esso contenuti;
- nel caso in cui si verifichino comportamenti che configurino violenze e/o molestie, ai sensi del presente Codice, ha l'obbligo di assumere le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela delle persone coinvolte, ponendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente favorevole alle corrette relazioni interpersonali, alla tutela da possibili ritorsioni nei confronti del denunciante e alla tutela della riservatezza di tutte le persone coinvolte;
- sotto il profilo disciplinare, ha, altresì, l'obbligo di trasmettere tempestivamente la denuncia per le valutazioni di natura disciplinare a cura degli organi competenti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA

Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare violenza e/o molestia nel luogo di lavoro o nei luoghi e nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente a **A.C.M. S.R.L.**, la persona che si ritenga oggetto di violenza e/o molestie può denunciare tempestivamente, formalmente o in forma anonima tramite il sistema di segnalazione aziendale, l'accaduto alla Direzione, che avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui potrà avvalersi.

La Direzione promuove i necessari accertamenti e, valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a violenza e/o molestia sessuale, porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla immediata interruzione del comportamento molesto, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei/delle soci/socie, del personale e dei terzi coinvolti nella vicenda e garantendone la riservatezza.

Qualora dalla fase istruttoria preliminare emergano elementi sufficienti, si avvia il procedimento disciplinare, che è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, la Direzione potrà adottare un provvedimento temporaneo (valutato caso per caso) al fine di ristabilire un clima sereno.

Gli accertamenti interni, sollecitati in seguito ad una eventuale segnalazione di abusi o molestie, devono essere svolti con la sensibilità necessaria al suo trattamento e nel pieno rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della molestia.

La procedura deve concludersi nei tempi previsti dalle norme del procedimento disciplinare instaurato e, deve essere tenuta traccia delle operazioni compiute, delle riunioni e degli accertamenti svolti, dei soggetti intervistati e delle soluzioni individuate per dare seguito alla segnalazione.

La Direzione, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla effettiva cessazione del comportamento molesto. Ogni caso di ritorsione è valutabile sotto il profilo disciplinare.

La Direzione valuterà eventuali azioni disciplinari nei confronti delle persone che denuncino in malafede casi di violenze e/o molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

Nei confronti dei/delle soci/socie e del personale autori di molestie sessuali si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, così come descritte all'articolo 3, hanno una rilevanza disciplinare (fatta salva la eventuale rilevanza civile o penale della condotta) e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL, cui si fa rinvio per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

In occasione del Riesame annuale la Direzione e il Comitato guida redigono un report con l'indicazione dei procedimenti disciplinari instaurati relativi ad episodi di violenza e/o molestie, conclusi nell'anno e delle eventuali sanzioni loro irrogate, nel rispetto della normativa in tema di riservatezza e protezione dei dati.

Tale report consentirà di monitorare lo stato di attuazione della politica di prevenzione e contrasto alle violenze e alle molestie e di valutare la necessità di una sua implementazione.

RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Tutto il personale di **A.C.M. S.R.L.**, che venga a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di violenze e/o molestie, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo. I soggetti di cui sopra si impegnano a 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.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'azienda si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, nonché a pubblicarlo sul sito aziendale, al fine di assicurarne la conoscenza e a promuovere iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come violenze e/o molestie nei luoghi di lavoro e nello svolgimento delle attività aziendali.

DISPOSIZIONI FINALI

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. Il presente codice entra in vigore dal giorno successivo a quello di redazione/revisione.

Grumello del Monte (BG), 11/11/2025

Firma