



**CODICE DI CONDOTTA
PER LA PREVENZIONE
E IL CONTRASTO
DELLE MOLESTIE**



CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE

Sommario

1 Premessa	1
2 Principi	2
3 Finalità	3
4 Campo di applicazione	4
5 Definizioni	4
6 Comitato Guida	5
7 Attività di informazione e sensibilizzazione	6
8 Riservatezza e protezione dei dati	6
9 Disposizioni finali	6

1 PREMESSA

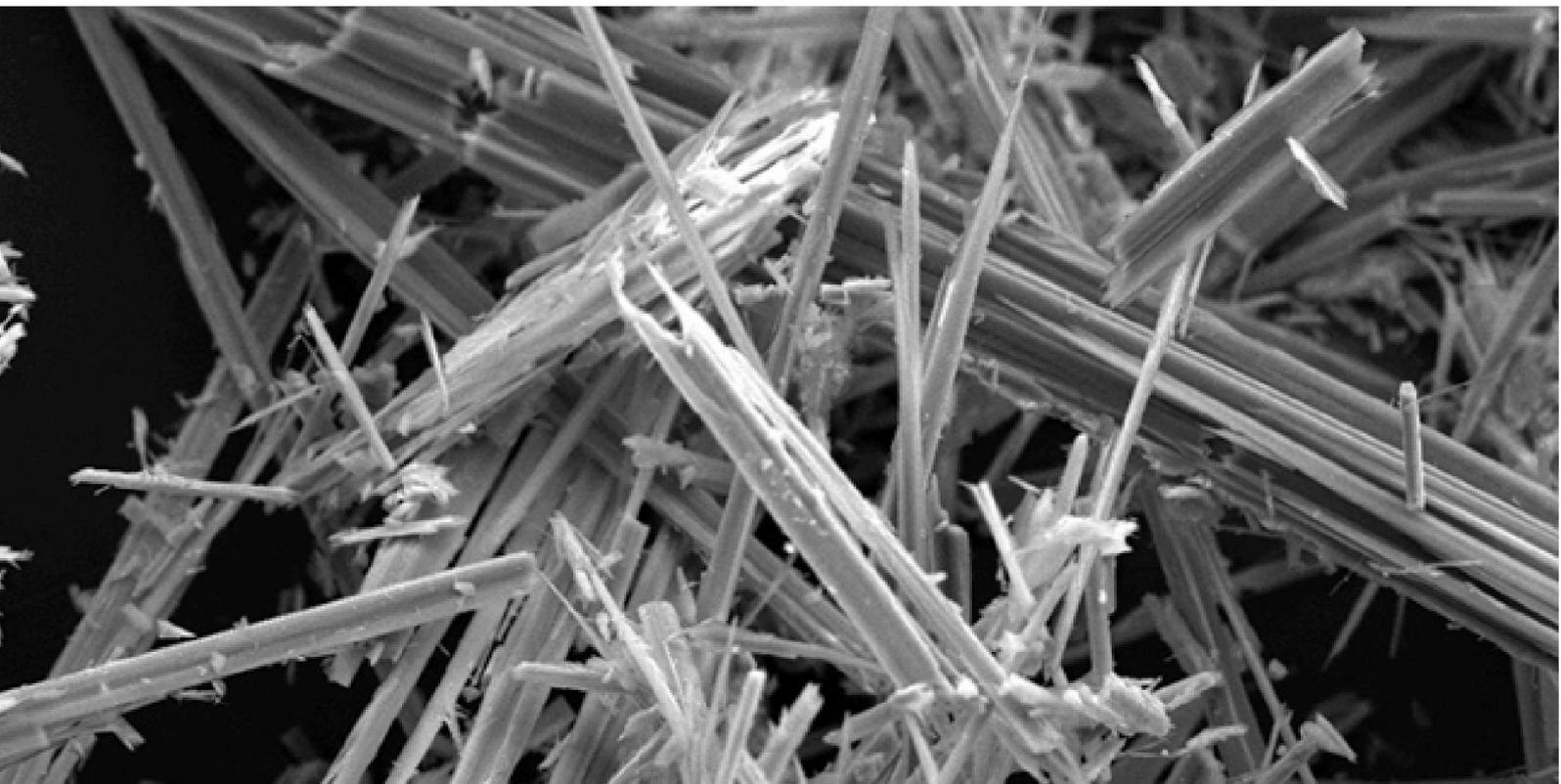
LA SIA SPA, nell'intento di promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l'inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla società stessa, **adotta il presente Codice di Condotta**, tenendo conto de:

- i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- la normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- la normativa nazionale vigente in materia;
- la contrattazione collettiva vigente;
- ciò che è espresso nell'adozione della Prassi di Riferimento 125:2022.

Con il presente Codice, LA SIA SPA intende dotarsi di un ulteriore strumento, ad integrazione delle disposizioni del Codice Etico ex d.lgs.231/2001, volto a prevenire e/o contrastare comportamenti che configurino violenze e/o molestie nei confronti dei propri lavoratori o portatori di interessi.

Tale Codice si applica alle molestie e/o violenze che si possano verificare in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Ogni violazione del presente Codice costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare.



2 PRINCIPI

LA SIA SPA sancisce i seguenti principi:

- 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 ed al fine di affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente;
- ogni comportamento discriminatorio o offensivo 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;
- consolidare la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona all'interno e all'esterno della società tramite la tutela la dignità, la parità di genere, la diversità, l'inclusione, così come il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, come investimento a vantaggio della crescita aziendale;
- consolidare la fiducia dei lavoratori, dei soci, degli investitori, dei mercati, della comunità e di tutti i portatori di interesse.



3 FINALITÀ

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

Con il presente Codice si intende, pertanto:

- **adottare procedure interne per l'individuazione del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) , anche guardando alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
- **definire le misure di prevenzione attraverso uno specifico Piano e attivazione di canali di segnalazione anonima;**
- **definire le misure di protezione;**
- **informare e sensibilizzare** il personale sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti nonché sulla corretta del linguaggio utilizzato;
- **incoraggiare** la segnalazione in buona fede di abusi, discriminazioni 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 gli strumenti di tutela e di ricorso**, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

Chiunque lavori per conto de LA SIA SPA crede nell'affermazione dei seguenti diritti:

- essere trattato con dignità e di essere tutelato nella propria libertà personale;
- essere protetto contro ogni ingerenza o aggressione dei quali siano vittime in ragione della loro funzione;
- godere di un clima associativo 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,
- di denunciare atti o comportamenti di molestia subiti sul lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti o comportamenti molesti;
- di ottenere la cessazione immediata delle molestie, anche avvalendosi delle procedure di comunicazioni interne

e richiede i seguenti doveri:

- ***mantenere un comportamento ed un linguaggio corretto e degno della società a cui appartiene , tale da non compromettere la fiducia degli stakeholders nei propri confronti,***
- ***collaborare al fine di assicurare il raggiungimento di tali principi.***

4 CAMPO DI APPLICAZIONE

I destinatari del presente Codice sono i Soci, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e , in generale, chiunque operi in nome e per conto di **LA SIA SPA**

Il Codice si applica al verificarsi di casi di molestie sessuali, denunciati o di cui si abbia altrimenti conoscenza, sul luogo di lavoro o nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla **LA SIA SPA**, in Italia e all'estero, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto all'interno della società.

5 DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel presente Codice si declinano le seguenti definizioni (rif. Inail 2021):

Molestia sul lavoro:

quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro:

riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta:

si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta:

si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

6 COMITATO GUIDA

Il Comitato Guida, in quanto figura deputata all'ascolto, alla gestione e al supporto di situazioni di disagio del personale, fornisce consulenza e assistenza a coloro che subiscono molestie, garantendone la riservatezza.

Inoltre:

- promuove iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle molestie;
- riferisce annualmente sull'attività svolta e sulle casistiche riscontrate all'Alta Direzione;
- è tenuto all'obbligo del segreto in relazione ai fatti e ai documenti di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal presente Codice. Al medesimo obbligo sono tenute le persone eventualmente dallo stesso designate a coadiuvarlo.
- nelle sue valutazioni tiene conto delle misure di contenimento del rischio di molestie previste dalla metodologia di valutazione dei rischi di **LA SIA SPA**
- gode di autonomia nell'esercizio della propria attività ed è dotato dei mezzi e delle risorse necessarie per lo svolgimento del proprio mandato.



7 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

LA SIA SPA si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice che entra in vigore il giorno successivo a quello di approvazione.

L'Azienda promuove iniziative formative, anche obbligatorie, per favorire la conoscenza e accrescere la consapevolezza del personale sul tema delle molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che comportamenti, atti, linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi siano da tutti stigmatizzati e non vengano nascosti e in alcun modo minimizzati.

LA SIA SPA si impegna alla sua pubblicazione sul sito internet e sulla intranet aziendale nonché alla programmazione di attività di formazione dedicate a tutto il personale, con iniziative specifiche rivolte al personale neoassunto.

LA SIA SPA adotterà disposizioni applicative del presente Codice al fine di disciplinare lo svolgimento delle procedure con modalità che assicurino la protezione dei dati personali e la riservatezza dei meccanismi di tutela.

8 RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Tutti i soggetti che vengano a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di violenze e molestie, sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo.

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Codice sono trattati nel rispetto della legislazione e della normativa regolamentare vigenti in materia di protezione dei dati personali. Al personale è fornita specifica informativa sul trattamento dei dati.

Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie hanno diritto alla tutela della riservatezza dei propri dati personali e di qualunque altro dato o informazione che possa rendere riconoscibile la propria identità sia al momento della segnalazione sia successivamente.

Le persone che gestiscono i casi di molestie sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

9 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.