



# CODICE DI CONDOTTA

PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE

Revisione	Data	Autore RSGI	Approvato da DIR
00	15/04/2025	Angelina Laielli	Patrizio Patella

## **Premessa**

La normativa nazionale ed europea ha sottolineato con forza l'importanza e la necessità di adoperarsi affinché gli ambienti di lavoro siano improntati al valore dell'inclusività e del rispetto reciproco, elementi fondamentali volti a garantire la costituzione di un clima interno sano, in cui venga assicurata la salute e la sicurezza delle proprie risorse umane, e che consenta un arricchimento personale e professionale delle stesse.

Il gruppo Patella srl adotta una politica incentrata sulla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale posizione, non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità e di rispetto dei diritti umani, ma costituisce, altresì, una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'attività aziendale. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa che, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, l'Azienda adotta questo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

## **Art.1**

### **Finalità**

Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo Codice di condotta l'Azienda intende:

- a. 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, non discriminazione, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c. 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;
- d. identificare i soggetti coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

## **Art.2**

### **Destinatari e ambito di applicazione**

I principi, le regole e le tutele contenute nel Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori e le lavoratrici

di Patella srl, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice hanno il dovere di collaborare con l'Azienda per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I responsabili e le responsabili delle strutture devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

### **Art.3**

#### **Definizione di mobbing**

Per “mobbing” si intende qualsiasi forma di persecuzione esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi/ colleghi di pari grado e/o inferiore (mobbing orizzontale), oppure di grado superiore (mobbing verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, è tale da costituire nocimento per l'integrità psico-fisica del lavoratore/ della lavoratrice, ovvero, da determinarne l'allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.

Per “condotte mabbizzanti” s'intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psico-fisica che si manifesta in forme ansioso-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici. Le condotte mabbizzanti possono manifestarsi con:

- attacchi reiterati, individuali o collettivi, contro la persona del lavoratore/ della lavoratrice, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta o contro lo status stesso di lavoratore/ lavoratrice in maniera perdurante;
- umiliazioni continue con offese o derisioni;
- critiche e sabotaggi ripetuti all'operato del lavoratore/ della lavoratrice;
- declassamento e svalutazione del ruolo del lavoratore/ della lavoratrice attuati anche mediante la privazione delle necessarie risorse strumentali (c.d. “sindrome della scrivania vuota”) o mettendo in discussione capacità prima apprezzate;
- emarginazione del lavoratore/ della lavoratrice dal contesto lavorativo e relazionale;
- esercizio continuo di azioni sanzionatorie mediante l'uso improprio di forme di controllo, di contestazioni disciplinari, di trasferimenti ovvero di rifiuti sistematici all'accoglimento di richieste di permessi, di ferie o di altre istanze.

### **Art. 4**

#### **Definizione di molestia e molestia sessuale**

Per “molestia” si intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità o alla sua integrità psico-fisica e che possa condizionare negativamente il rapporto di lavoro o che degradi il clima lavorativo, ivi incluse le forme di violenza morale e psicologica esercitate sul luogo di lavoro.

Costituisce “molestia sessuale” ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore o di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o

offensivo. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore o da una lavoratrice, per il fatto di essersi opposto/a ai predetti comportamenti o di esservisi sottomesso/a, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5.

#### **Art. 5**

##### **Definizione di discriminazione**

Per “discriminazione diretta” si intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale dei lavoratori (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, caratteristiche somatiche, stato di salute, disabilità, religione, ideologia o altre convinzioni personali; lingua, orientamento politico e/o sindacale), produca un effetto pregiudizievole per i lavoratori e le lavoratrici interessati.

Si ha “discriminazione indiretta” quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni/e lavoratori/lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

#### **Art. 6**

##### **Consiglieri di fiducia. Attività e procedura informale**

Il Consigliere/La Consigliera di fiducia è la figura esperta deputata all’ascolto, alla gestione e all’assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice di condotta. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Consigliere/ La Consigliera:

- a) predisponde meccanismi di segnalazione, anche anonima a tutela di coloro che segnalano, per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.
- b) raccoglie le segnalazioni in merito a fenomeni di mobbing, molestie e disparità di genere e si attiva prontamente alla risoluzione della problematica, indicando una riunione con gli altri Consiglieri e Consigliere al momento della ricezione della segnalazione.

- c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del/della denunciante, sia del/della presunto/a responsabile, che deve essere comunque ascoltato/a;
- d) informa il lavoratore/ la lavoratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- e) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il/la presunto/a responsabile;
- f) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del/della responsabile e/o della Direzione;
- g) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra i diretti interessati;
- h) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- i) non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal/dalla denunciante.
- j) Sottopone al personale survey e questionari anonimi periodici per indagare sui fenomeni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali, fornendo report annuali da sottoporre alla Direzione.
- k) promuove, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di inclusività e rispetto reciproco.

Il/La denunciante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

Annualmente, i Consiglieri e le Consigliere elaborano assieme una relazione da presentare alla Direzione.  
La relazione tratta:

- a) le segnalazioni pervenute, anche in forma anonima, le attività svolte dai Consiglieri e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
- b) le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate nel corso dell'anno, proponendone anche possibili soluzioni.
- c) I dati ottenuti dalle survey anonime rivolte al personale.

## Art. 7

### Nomina, formazione e durata dell'incarico dei Consiglieri di fiducia

In via sperimentale, in attesa di verificare in concreto l'incidenza delle segnalazioni, i Consiglieri e le Consigliere di fiducia sono nominati nel numero massimo di **5** unità.

La carica dei Consiglieri e delle Consigliere è biennale. I Consiglieri e le Consigliere possono essere riconfermati più di una volta.

I Consiglieri e le Consigliere saranno adeguatamente formati per l'espletamento dell'incarico a cura del RSGI.

## **Art. 8**

### **Disposizioni particolari per i Consiglieri di fiducia**

I Consiglieri e le Consigliere svolgono il loro ruolo in orario di lavoro. Dell'attività di Consigliere, l’Azienda deve tener conto anche ai fini dell’assegnazione dei carichi di lavoro.

I Consiglieri e le Consigliere di fiducia, durante l’espletamento dell’incarico, non possono rivestire ruoli o essere destinati a mansioni incompatibili con l’esercizio della funzione.

Essi sono tenuti all’obbligo del segreto in relazione a fatti e documenti di cui sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni.

L’Azienda deve assicurare la massima autonomia e indipendenza ai Consiglieri e alle Consigliere di fiducia nell’esercizio della loro attività e garantire loro i mezzi necessari per l’espletamento del mandato.

Nessun pregiudizio di natura giuridica o economica può derivare loro in conseguenza dello svolgimento dell’incarico.

I Consiglieri e le Consigliere possono essere revocati dalla direzione, a seguito di apposita indagine e con provvedimento motivato, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell’esercizio dei propri compiti.

## **Art. 9**

### **Denuncia formale**

Fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale, qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, essa può effettuare denuncia formale scritta al Responsabile della struttura di riferimento (Direzione) avvalendosi dell’assistenza del Consigliere di fiducia.

L’istanza deve essere presentata in forma scritta, in busta chiusa (recante la seguente dicitura: “Riservata alla/al Consigliera/e di fiducia”) alla/o stessa/o Consigliera/e di Fiducia che rilascia, ove richiesto, ricevuta di avvenuta consegna contenente data e firma.

Contestualmente a tale istanza, l’interessato predispone una busta chiusa (contenente la dicitura: “Riservata al Responsabile per la trattazione dei casi di discriminazione, molestia e mobbing - Istanza”), indirizzata al Responsabile di riferimento che dovrà contenere, al suo interno:

- a. una scheda con le generalità del/della consigliere/consigliera di fiducia coinvolto/a, del lavoratore/della lavoratrice che presenta l’istanza e del suo Ufficio di appartenenza.
- b. una relazione indicante gli altri soggetti coinvolti e una descrizione del comportamento contestato, predisposta anche con l’assistenza della/l Consigliera/e di Fiducia, allegando eventuale documentazione.

Il responsabile così individuato promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all’Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinamente.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

## **Art.10**

### **Riservatezza**

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice di condotta sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

## **Art. 11**

### **Attività di sensibilizzazione**

L'Azienda si impegna a diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a. Pubblicazione sui siti Aziendali;
- b. Affissione sulla bacheca delle diverse sedi Aziendali;
- c. Consegna ai neoassunti e alle neoassunte all'atto della firma del contratto di lavoro;

L'Azienda s'impegna, inoltre, a diffondere i valori e i principi contenuti in tale Codice di condotta anche tramite la promozione di specifici interventi formativi (interni ed esterni) rivolti al personale in materia di parità di genere, inclusività ed egualianza.

## **Art. 12**

### **Modifiche al Codice di condotta**

Il presente Codice entra in vigore decorsi 15 giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet Aziendale.

L'Azienda verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione annuale presentata dai Consiglieri di fiducia previsto all'art. 6 e provvede, a modificare, aggiornare o integrare il suddetto Codice qualora se ne ravvisi la necessità.

