	<b>CODICE DI CONDOTTA</b> Emesso da: <i>Lorenzo Milani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>	Rev: 01 <b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini
--	---	--



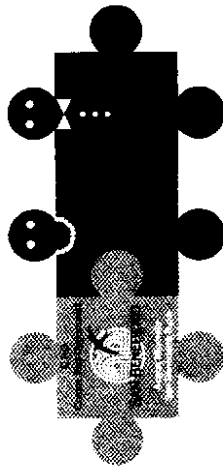
**SAN BENEDETTO**


*Risorse per la Vita*

# Codice di Condotta

**per la tutela della dignità  
delle donne e degli uomini  
in azienda**

a cura della Commissione Pari Opportunità



 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Know me per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>	<b>Rev:</b>	<b>01</b>
	Emesso da: <i>Lorenzo Miliani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		
<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini			

### -Art. 1-

#### Definizione di molestia sessuale

- Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
- Sono esempi di molestia sessuale:
  - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
  - affissione o esposizione nell'ambiente di lavoro di foto pornografiche o altro materiale analogo;
  - adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
  - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
  - intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a prestazioni sessuali;
  - contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
  - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi, ammiccamenti e sguardi insistenti.


### -Art. 2-

#### Definizione di molestia morale

- Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
- Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
- Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

2009

8

 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Know me per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>	<b>Rev:</b>	<b>01</b>
	Emesso da: <i>Lorenzo Miliani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		
<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini			

- danni all'immagine dell'individuo, quali
  - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
  - diffusione non autorizzata di dati sensibili o di dati personali;
  - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
  - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- danni alla professionalità dell'individuo, quali
  - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
  - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di salario, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
  - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
  - deliberata negazione di informazioni relative al lavoro, oppure il fornire informazioni non corrette, insufficienti, incomplete;
  - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
  - tentativi di emarginazione ed isolamento, quali
  - cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio;
  - limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.


### -Art. 3-

#### Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in Acqua Minerale San Benedetto S.p.A. a qualsiasi titolo (lavoratori dipendenti, stagiste/i, personale delle ditte esterne, collaboratori a progetto, consulenti, visitatori o ospiti autorizzati, ecc.).

2009

9

 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Risorse per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>		Rev:	01
	Emesso da: <i>Lorenzo Milani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini	

#### -Art. 4-

##### **Dovere di collaborazione**

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 3 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili dei reparti e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

#### -Art. 5-


##### **Commissione di Pari Opportunità (CPO)**

1. Per ricevere consulenza e assistenza e per la trattazione informale dei casi di molestie nel luogo di lavoro, le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgeranno alla Commissione Pari Opportunità, la quale avrà ricevuto la formazione specialistica necessaria allo svolgimento della propria funzione. I nominativi dei componenti saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. La commissione verrà dotata di tutti i mezzi necessari all'espletamento della propria funzione e potrà avvalersi di esperte/i esterne/i.

#### -Art. 6-

##### **Procedura informale**

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere per iscritto o verbalmente l'intervento della CPO.
2. Questa dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione:

 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Risorse per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>		Rev:	01
	Emesso da: <i>Lorenzo Milani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini	


può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsente, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, la CPO può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e in ogni caso non oltre 30 giorni dalla denuncia.
5. La CPO può prendere in considerazione situazioni che, pur non essendo state segnalate dagli interessati, rivelino un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.
6. È obbligo della CPO, delle persone interessate e di chi le rappresenta, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

#### -Art. 7-


##### **Procedura formale**

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia, e non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia mediante richiesta alla CPO. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che oralmente.
2. Della procedura formale è investita la Commissione Pari Opportunità, alla quale è affiancata la figura della Consigliera di Parità Provinciale, costituendo in tal modo la Commissione Formale. Questi possono delegare al loro interno

 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Risorse per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>	<b>Rev:</b>	<b>01</b>
	Emesso da: <i>Lorenzo Miliani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		
<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini			

due persone per lo svolgimento dell'istruttoria. La Commissione Formale, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art. 6, comma 2. I componenti della Commissione Formale, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione Formale, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Formale.

3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse per un massimo di altri 30 giorni.
4. La Commissione Formale contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.
5. La Commissione Formale, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, il trasferimento temporaneo dal proprio reparto di uno dei soggetti coinvolti.
6. Se entrambe le parti acconsentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione Formale redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione Formale decide sulla fondatezza della denuncia.
9. Se la Commissione Formale ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, disponendo, eventualmente, i provvedimenti che riterrà opportuni.

 <b>SAN BENEDETTO</b> <small>Risorse per la Vita</small>	<b>CODICE DI CONDOTTA</b>	<b>Rev:</b>	<b>01</b>
	Emesso da: <i>Lorenzo Miliani</i> Verificato da: <i>Franco Favaro</i> Approvato da: <i>Pierluigi Tosato</i>		
<b>Descrizione documento:</b> politica aziendale per la tutela della dignità di donne e uomini			

10. Qualora la Commissione Formale ritenga fondata la denuncia, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.

11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.

#### -Art. 8-

#### Responsabilità disciplinare

1. Il compimento di molestie sul lavoro e comunque in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi appartiene alla CPO.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 68, dall'art. 69, dall'art. 70 del C.C.N.L.. Esse comunque potranno andare dalla semplice ammonizione al licenziamento.

#### -Art. 9-

#### Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
2. E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.