

# CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI

---

## *Art. 1 Principi e finalità.*

---

Il presente Codice si affianca al Codice Etico adottato dalla società e si ispira ai seguenti principi:

- è fermamente vietata l'attuazione di condotte lesive per la dignità e l'integrità della persona quali minacce, molestie o comportamenti violenti e/o discriminatori;
- viene riconosciuto e sancito il diritto di ogni persona ad essere trattata con dignità e ad essere tutelata nella propria libertà personale oltre che nell'esercizio dei propri diritti umani fondamentali;
- viene riconosciuto e applicato il principio di uguaglianza e non discriminazione;
- viene riconosciuto e osservato il principio di riservatezza, al fine di tutelare l'integrità fisica e morale degli individui, salvaguardando la loro vita privata.

---

## *Art. 2 Definizioni*

---

1. Per discriminazione diretta si intende ogni situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in ragione del sesso, della razza, dell'appartenenza etnica, della religione, delle convinzioni personali, della condizione di disabilità, dell'età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale, di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.
2. Per discriminazione indiretta si intende ogni situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone in ragione del loro sesso, della razza, dell'appartenenza etnica, della religione, delle convinzioni personali, della condizione di disabilità, dell'età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
3. Per molestia morale si intende ogni comportamento indesiderato, che si caratterizzi come forma di persecuzione psicologica o violenza morale, avente lo scopo o l'effetto

di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. Rientrano altresì nella nozione di molestia i comportamenti lesivi dell'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insulti, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate e ogni altra azione tesa a sminuire il valore della persona.
5. Sono da considerarsi molestie morali anche i comportamenti lesivi della professionalità – quali minacce di licenziamento, rimozioni da incarichi, trasferimenti immotivati, dimissioni forzate, attribuzione di mansioni improprie e, in generale, azioni che creano demotivazione o sfiducia in se stessi – nonché i tentativi di emarginazione e isolamento, intesi come limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.
6. È da qualificarsi come molestia ogni ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone.
7. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

---

### *Art. 3 Consigliera/e di fiducia*

---

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice, si istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.
2. Il compito della/del Consigliera/e è prestare assistenza e consulenza ai lavoratori ed alle lavoratrici, qualunque sia la forma contrattuale che le/li lega a Ghemar S.p.a., che ritengano di aver subito una discriminazione, una molestia morale o una molestia sessuale.
3. La/il Consigliera/e di fiducia è nominata dall'organo amministrativo ed individuata tra soggetti, possibilmente terzi rispetto alla realtà aziendale, che siano dotati di adeguata e comprovata esperienza, nonché specifica formazione in tema di discriminazioni e molestie. La/il Consigliera/e di fiducia è preferibilmente individuata/o tra le persone di sesso femminile, così come raccomandato dalla menzionata Risoluzione del Parlamento Europeo.
4. La nomina dura due anni, senza possibilità di tacito rinnovo, e può essere revocato dall'organo amministrativo in caso di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati alla/al Consigliera/e di fiducia.
5. Nel corso degli accertamenti necessari ai fini della soluzione dei casi sottoposti al suo esame, alla/al Consigliera/e di fiducia sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento

dei propri compiti istituzionali, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti delle persone coinvolte.

---

#### *Art. 4 Procedura informale*

---

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato riconducibile alle definizioni di cui all'art. 2, la vittima di tali comportamenti potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso, secondo le modalità stabilite in accordo con la Consigliera/e e portate a conoscenza di tutto il personale.
2. La/il Consigliera/e, ove la vittima lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro. La/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto espresso consenso scritto.
3. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
4. La/il Consigliera/e, al fine di superare la situazione di disagio e ripristinare una situazione di serenità e corretto rapporto tra le parti, potrà:
  - Convocare ed ascoltare il presunto autore/la presunta autrice dei comportamenti molesti;
  - Promuovere, in via conciliativa e di mediazione, incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima;
  - Vigilare sull'effettiva cessazione del comportamento molesto.
5. Della propria attività la/il Consigliera/e terrà apposita verbalizzazione e documentazione, da conservarsi con la massima cura e nel rispetto dei propri obblighi di riservatezza. Di tale documentazione, salva espressa autorizzazione scritta della parte interessata, potrà essere data esibizione o copia solo su richiesta dell'autorità giudiziaria.
6. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
7. In ogni momento la parte lesa può ritirare la segnalazione e chiedere la sospensione di qualsiasi iniziativa.
8. Le azioni di cui sopra potranno essere attuate sul presupposto che resta comunque impregiudicato il diritto di agire legalmente e tutelarsi nelle sedi ritenute più opportune da parte della persona che si sentisse vittima di molestie o altri comportamenti che configurino ipotesi di illecito o reato.

In tale ottica, sin dal primo contatto la/il Consigliera/e è tenuta ad informare la persona segnalante che resta impregiudicato il suo diritto di agire legalmente e tutelarsi nelle sedi ritenute più opportune e che, anzi, le iniziative del/della Consigliera non si sostituiscono in alcun modo alle procedure giudiziarie né ne sospendono i termini.

---

### *Art. 5 Procedura formale*

---

1. Nel caso in cui la persona che ritenga di essere vittima di discriminazioni o molestie secondo le definizioni dell'art. 2 non reputi di avvalersi della procedura informale, ovvero nel caso in cui detta procedura non abbia raggiunto esiti positivi, può effettuare una formale segnalazione al datore di lavoro, rivolgendosi al/alla referente dell'ufficio del personale oppure, nel caso in cui l'autore/autrice della molestia sia parte dell'ufficio del personale, direttamente all'amministratore.
2. Se il/la persona interessata lo reputi, la segnalazione può essere formalizzata anche con l'assistenza del/della Consigliera/e di fiducia.
3. Ove si configurino ipotesi di comportamenti aventi rilevanza disciplinare, verrà avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti indicati come responsabili, seguendo le modalità e i tempi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento.
4. L'azienda, tenuto conto del parere della/del Consigliera/e di fiducia e del RSPP, sentite eventualmente le OO.SS, adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione della condotta illegittima ed al ripristino di un ambiente sereno e inclusivo.
5. Parimenti, nel caso non risulti dimostrata la fondatezza delle accuse, l'azienda si impegna ad adottare le misure organizzative ritenute di volta in volta utili al ripristino di un ambiente sereno e inclusivo.
6. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

---

### *Art. 6 Riservatezza*

---

1. Vittima e persona accusata hanno diritto alla riservatezza in ogni fase del procedimento.
2. Chi è coinvolto nella soluzione dei casi è tenuto al segreto sui fatti e sulle notizie di cui viene a conoscenza nel corso della trattazione e il mancato rispetto di tale vincolo è soggetto a sanzione disciplinare.

---

### *Art. 7 Attività di informazione e sensibilizzazione*

---

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'azienda includerà informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'azienda predisporrà specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configuranti molestie o discriminazioni. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del

rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni sul luogo di lavoro.

3. L'azienda darà massima visibilità e diffusione del presente Codice di Condotta secondo i canali di comunicazione interna e anche mediante pubblicazione sul sito web.
4. L'azienda comunicherà nome e recapiti della/del Consiglieria/e di fiducia.

---

*Art. 8 Attività di monitoraggio*

---

1. L'azienda promuoverà un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Codice sulla base degli esiti ottenuti.
2. Nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza, ogni anno la/il Consiglieria/e di fiducia presenta all'organo amministrativo nonché al Comitato Guida nominato nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, una relazione sulle segnalazioni ricevute e l'attività svolta.
3. La/il Consiglieria/e di fiducia e il Comitato Guida, tenendo in conto il rapporto delle segnalazioni nonché i risultati delle survey annuali disposte per verificare la percezione dei dipendenti sul clima aziendale, individueranno le azioni correttive o migliorative ritenute più opportune da sottoporre all'organo amministrativo.

Cavallermaggiore, 18/09/2024

La Direzione

Danilo Marengo