

1.0 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 lavoratore;
- 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 dei soci, dei dipendenti e dei terzi interessati alle attività aziendali ed associative.

2.0 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 verificano, di garantire un ricorso immediato e semplice con 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 i dipendenti.

L'azienda ritiene che i propri dipendenti e collaboratori abbiano diritto ad essere trattati 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 ad **ARO SPA** (socio, dipendente o collaboratore) deve mantenere un comportamento corretto e degno dell'Azienda a cui appartiene, tale da mantenere ed incrementare la fiducia della comunità nei confronti della stessa, offrendo il miglior servizio possibile nel rispetto della dignità dei dipendenti 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 **ARO SPA**.

Tutto il personale, soci e dirigenza compresi, 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 il personale aziendale (soci, dipendenti e collaboratori) 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.

3.0 DEFINIZIONI E REGOLE DI CONDOTTA

In base al Codice delle Pari Opportunità (art. 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 del destinatario;
- 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, dei dipendenti o di qualsiasi collaboratore, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età o

	CODICE DI CONDOTTA PER IL CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE	DS. CODICE PDG. 006 Rev.0
---	---	--------------------------------------

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 soci, dei dipendenti 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 denunciino in malafede casi di violenze e/o molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

Nei confronti dei soci e dei dipendenti 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.

7.0 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.

8.0 RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Tutto il personale di **ARO SPA**, 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.

9.0 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.

10.0 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.

Cavaria con Premezzo (VA), lì 14/01/2026

La Direzione



