

ACPV ARCHITECTS
ANTONIO CITTERIO PATRICIA VIEL

CODICE DI CONDOTTA ANTIMOLESTIE

PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE

Sommario

- 1. INTRODUZIONE 3
- 2. AMBITO DI APPLICAZIONE 3
- 3. PRINCIPI GENERALI..... 4
- 4. PROGRAMMA DI PREVENZIONE 5
- 5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE..... 6
 - 5.1 Segnalazione..... 6
 - 5.2 Canali di segnalazione 6
 - 5.3 Gestione della segnalazione..... 7
 - 5.4 Il/La Consigliere/a di Fiducia 7
 - 5.5 Procedura informale 9
 - 5.6 Procedura formale 9
 - 5.7 Obblighi di riservatezza 10
- 6. GLOSSARIO 11
- 7. DEFINIZIONI 11
 - 7.1 Discriminazione di genere..... 11
 - 7.2 Violenza e molestie sul lavoro..... 12
 - 7.3 Violenza e molestie di genere sul lavoro 12
 - 7.4 Molestie di genere..... 12
 - 7.5 Molestie sessuali 13
- 8. RIFERIMENTI NORMATIVI..... 14
 - 8.1 Riferimenti Interni..... 14
 - 8.2 Normativa Italiana 14
 - 8.3 Riferimenti di settore..... 14
 - 8.4 Normativa internazionale 15

1. INTRODUZIONE

ACPV ARCHITECTS S.r.l. (in prosieguo "ACPV"), ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei valori della legalità, fiducia, lealtà, correttezza e trasparenza.

Il presente Codice di Condotta Antimolestie definisce i principi generali e imprescindibili di riferimento e delinea le condotte non tollerate, al fine di assicurare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni di genere, violenza e molestie, in un quadro unitario di politiche adottate in tema di Diritti Umani e a completamento di quanto già previsto nel **Codice Etico**, nel **Regolamento Interno, modello 231** e nella **Policy Whistleblowing**.

Il documento intende anche dare attuazione al dettato normativo contenuto nella Legge 4/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro 190/2019 (c.d. Convenzione ILO 190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, dato che tali condotte *"rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso"*.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'osservanza di quanto riportato all'interno del presente Codice di Condotta deve ritenersi parte essenziale degli obblighi delle Persone di ACPV, indipendentemente dal ruolo e dalla funzione esercitata, inclusi/e i/le componenti del Consiglio di amministrazione, nonché di chiunque, pur esterno alla società, operi, direttamente o indirettamente, per la stessa.

Le **Persone Destinatarie** del presente Codice di Condotta sono:

- i/le dipendenti, a prescindere dallo status contrattuale, le persone in formazione - incluse tirocinanti e apprendiste - e le persone candidate che entrano nel processo di selezione di ACPV;
- i collaboratori e le collaboratrici liberi/e professionisti/e;
- i/le componenti del Consiglio di amministrazione;
- coloro che svolgono funzioni di rappresentanza o sono investiti di particolari attribuzioni o deleghe da ACPV;
- i soci e le socie di ACPV;
- il revisore legale dei conti e ODV
- i/le consulenti esterne;
- i/le clienti;
- i fornitori e le fornitrici.

3. PRINCIPI GENERALI

ACPV ARCHITECTS ha a cuore la sostenibilità sociale ed ambientale, in linea con 11 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) definiti dall'ONU nell'Agenda 2030.

In particolare, ACPV rispetta il principio di legalità in tema di politiche anticorruzione, si impegna a coltivare e conservare un rapporto di fiducia con gli stakeholder e ad operare con lealtà, correttezza e trasparenza nei confronti di tutte le proprie persone. Nel garantire l'eccellenza dei propri servizi in termini di qualità salvaguarda al contempo la sicurezza, il rispetto per la salute e la tutela dell'ambiente.

ACPV non ammette alcuna forma di molestia o violenza in ambito lavorativo e si impegna a tutelare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici da ogni forma di violazione.

L'adozione del Codice di Condotta vuole costituire un valido ed efficace strumento di contrasto e prevenzione di tali fenomeni lesivi ed è fondato sui seguenti principi imprescindibili:

1. La cultura professionale di ACPV è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.
2. Le Persone di ACPV sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nel presente Codice di Condotta; le persone con un ruolo di responsabilità hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti la violenza e le molestie sul lavoro e di garantire la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni, nonché il compito di vigilare sul rispetto del Codice, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
3. Le Persone Tutate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero da discriminazioni di genere, violenza e molestie e la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi lesivi e di cooperare nelle relative attività istruttorie.
4. Le Persone Tutate sono invitate a segnalare, in buona fede e senza il timore di ritorsioni, episodi di **discriminazione di genere, violenza o molestia** sul lavoro di cui siano vittime o ai quali abbiano assistito, seguendo i canali di segnalazione descritti alla Sezione dedicata.
5. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di Persone Segnalanti o di Testimoni.
6. Le Persone Tutate hanno il diritto alla **riservatezza**: le informazioni segnalate ed emerse durante un'eventuale istruttoria rimarranno confidenziali.
7. Le Persone tutelate hanno altresì l'**obbligo** di riservatezza sui fatti oggetto della segnalazione e sulle persone coinvolte, anche al fine di tutelare l'immagine e la reputazione di ACPV.
8. Le condotte poste in essere da parte delle Persone di ACPV che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di discriminazione di genere, violenza o molestie sul lavoro di cui al presente documento, saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare

l'interruzione della condotta e saranno eventualmente sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari, ovvero attraverso la risoluzione del contratto di collaborazione professionale.

4. PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione ILO 190/2019 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro *“hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona”*. A tal fine la Convenzione richiede che, tra le varie iniziative, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli ed eventualmente gestirli.

A tal fine, ACPV istituisce, in modo continuativo, programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro.

Le Persone di ACPV saranno informate e formate sui contenuti del Codice di Condotta e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

ACPV includerà i contenuti del presente documento nei programmi di informazione e formazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone di ACPV, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la formazione sul Codice di Condotta per tutte le persone di ACPV;
- iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema discriminazioni di genere, molestie e violenze sul luogo di lavoro;
- programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza;
- iniziative di comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali).

La partecipazione a tali momenti formativi costituisce, per le Persone di APCV, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro o di collaborazione.

Il documento del Codice di Condotta sarà reso disponibile nella Wikis – intranet aziendale.

5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

5.1 Segnalazione

L'Azienda raccomanda alle Persone di ACPV di adottare nei confronti di coloro che subiscono discriminazioni di genere, molestie o violenza un approccio scevro da pregiudizi, in grado di superare gli stereotipi e i *bias* cognitivi individuali e collettivi, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Qualunque Persona Tutelata senta di essere soggetta a condotte che possano costituire **discriminazione di genere, violenza o molestia sul lavoro** - al pari di qualsiasi Persona Testimone - è invitata a segnalare tali circostanze tramite i canali messi a disposizione dallo studio e secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia della Persona Segnalante che di quella Segnalata: a tal fine, le segnalazioni dovranno essere sufficientemente dettagliate da consentirne in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati, contrastando eventuali usi strumentali dei medesimi.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate - effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o sullo studio in generale, d'intesa con la funzione HR, qualora non direttamente coinvolta - si attiverà il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti della persona autrice delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti, del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, ovvero - ricorrendone i presupposti - l'eventuale risoluzione del contratto di collaborazione.

Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

5.2 Canali di segnalazione

Chiunque ritenga di essere vittima o testimone dei comportamenti inappropriati descritti nel presente Codice di Condotta può avviare una procedura di segnalazione rivolgendosi alternativamente ai seguenti canali:

1. al/la General Manager;
2. al/la proprio/a Project Director, Responsabili/e delle funzioni aziendali e BIM Unit Leader
3. alla funzione Human Resources (HR);
4. al Socio o alla Socia di riferimento del progetto;

5. attivando il servizio del/la Consigliere/a di Fiducia scrivendo all'indirizzo e-mail consiglieradifiducia.acpv@fondazionebellula.com

La modalità per avviare un colloquio di segnalazione avviene attraverso una richiesta di incontro, anche telefonica, o una mail indirizzata alla persona con cui il/la segnalante intende confrontarsi e ottenere un successivo incontro di dettaglio. Verrà dato un rapido riscontro e comunque entro i 5 giorni lavorativi successivi. Il colloquio può avvenire in presenza o in forma telematica.

Per l'avvio delle procedure, formale e informale, è sempre necessario che la Persona Segnalante presti il proprio consenso.

5.3 Gestione della segnalazione

La segnalazione inoltrata presso canali "interni" a ACPV – raccolta da: General Manager o Project Director, Responsabili/e delle funzioni aziendali e BIM Unit Leader o Socio/a - verrà trasmessa e presa in carico e gestita esclusivamente dalla funzione HR, che valuterà in accordo con la Persona Segnalante e in collaborazione con il/la Consigliere/a di Fiducia, se avviare una procedura informale o formale, a partire dal giudizio sulla gravità dei fatti segnalati e sul pericolo di reiterazione degli stessi.

Qualora invece la Persona Segnalante intenda avvalersi del servizio "esterno" del/la Consigliere/a di Fiducia, sarà tale figura di garanzia a prendere in carico la vicenda, con le prerogative per essa previste, di cui al successivo paragrafo.

Tutti i colloqui che si andranno a svolgere sono vincolati alla riservatezza delle persone coinvolte.

Per l'avvio delle procedure, formale e informale, è sempre necessario che la Persona Segnalante presti il proprio consenso.

5.4 Il/La Consigliere/a di Fiducia

Il/La Consigliere/a di Fiducia è un/a professionista, esterno/a all'organizzazione, esperto/a in discriminazioni, violenza e molestie sul luogo di lavoro, opportunamente contrattualizzato/a al fine di fornire ascolto, supporto e consulenza su tutte le situazioni a lui/lei segnalate e riferibili al presente Codice di Condotta.

La sua attività consulenziale è rivolta alle Persone Segnalanti e agli organi interni alla società che ne facciano richiesta.

Il/La Consigliere/a di Fiducia gestisce il colloquio di accoglienza per le Persone Segnalanti, valuta i diversi casi e fornisce consulenza e assistenza, predisponendo idonee strategie di intervento.

In particolare, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia, sempre previo esplicito consenso della Persona Segnalante:

- Incontrare informalmente – anche più volte – la Persona Segnalante, per raccogliere tutti gli elementi narrativi necessari;
- confrontarsi informalmente con la Persona Segnalata;
- Acquisire eventuali testimonianze o documentazione, previa autorizzazione della funzione HR;
- Facilitare l'incontro tra Persona Segnalante e Segnalata, nell'ambito di eventuale attività di mediazione;

Nel caso in cui lo ritenga necessario (e sempre previo imprescindibile consenso della Persona Segnalante), il/la Consigliere/a di Fiducia può interagire con la funzione HR per eventuali seguiti di competenza o per attuare, in sinergia, una strategia efficace di fronteggiamento.

Rientra altresì tra i compiti del/la Consigliere/a di Fiducia:

- consigliare l'invio a soggetti esterni (servizi territoriali, Centri Anti Violenza, Autorità Giudiziaria, Forze dell'Ordine, Consiglieri/e di Parità, altri/e professionisti/e), a seconda della situazione e delle persone coinvolte;
- fornire supporto agli organi interni di volta in volta interessati, su loro richiesta, nella valutazione delle azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e il benessere delle persone all'interno di ACPV;
- partecipare attivamente alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Azienda sui temi del presente Codice di Condotta.

Il/la Consigliere/a di Fiducia garantisce l'anonimato e la tutela della privacy delle Persone Segnalanti.

La/il Consigliera/e di Fiducia relaziona alla Direzione HR, con cadenza annuale, in merito all'attività svolta, nel rispetto dell'obbligo contrattualmente assunto di garantire l'anonimato delle persone coinvolte.

Nel documento dovranno essere illustrati:

- il numero dei casi trattati,
- il numero dei casi risolti,
- il numero dei casi oggetto di rinuncia o ancora in corso,
- l'oggetto delle segnalazioni,
- la tipologia delle misure adottate,
- ogni altra informazione ritenuta utile e pertinente, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il nominativo ed i contatti relativi al/alla Consigliere/a di Fiducia sono pubblicati sulla Wikis – intranet aziendale.

5.5 Procedura informale

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lieve entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di ascolto e consulenza, ovvero di sensibilizzazione, oppure ancora, di mediazione del conflitto.

In questo caso chi gestisce la segnalazione (Funzione HR, Consigliere/a di Fiducia) a seguito del colloquio con la Persona Segnalante, valuterà insieme ad essa i successivi interventi da intraprendere.

In particolare:

- 1) potrà sentire informalmente la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi ed acquisire eventuali testimonianze o documentazione;
- 2) si attiverà per porre rimedio alla situazione creata, individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, specifiche per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore o di mediazione tra le persone coinvolte.

In ogni caso, qualsiasi iniziativa dovrà essere preventivamente concordata con la Persona Segnalante.

La procedura informale dovrà concludersi nel più breve tempo possibile, in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta, ragionevolmente entro 45 giorni, prorogabili per non più di ulteriori 45 giorni e dovrà prevedere, da parte di chi l'ha gestita, dei monitoraggi successivi ("follow up") per verificarne il buon esito.

Nel caso il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le persone testimoni, si potrà proseguire con la procedura formale.

5.6 Procedura formale

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di severa entità, riconducibili a gravi discriminazioni di genere, a molestie di ingente lesività o a comportamenti violenti o particolarmente dannosi della dignità della persona, ovvero reiterati o che rappresentano un elevato fattore di rischio per la persona e/o l'organizzazione.

La procedura formale viene gestita esclusivamente dalla Funzione HR, nel rispetto delle norme previste in tema di sanzioni disciplinari.

Qualora la segnalazione della condotta appaia immediatamente di elevata entità/pericolosità e provenga dagli altri canali di segnalazione, essi comunicano i fatti con la massima urgenza (entro le 24 ore) alla Funzione HR, che provvede all'eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento lesivo e avvia una fase istruttoria finalizzata ad accertare i fatti.

Durante la fase istruttoria, la Funzione HR raccoglie in forma scritta la dichiarazione della Persona Segnalante ed assume ogni utile elemento di prova a disposizione per avviare e svolgere un'indagine: documentazione, mail, messaggistica (anche su canali privati come ad es. chat whatsapp), audizioni di persone informate sui fatti ed ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione.

La fase istruttoria si dovrà svolgere nel massimo della riservatezza di tutte le persone coinvolte, compresa la Persona Segnalata.

Dovrà concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta.

A seguito dell'esito dell'indagine si prenderanno i provvedimenti disciplinari del caso, nel rispetto della legge e del CCNL di categoria, nell'eventualità che l'autore o l'autrice della condotta lesiva sia dipendente.

ACPV potrà, eventualmente, risolvere di diritto il Contratto di collaborazione, ai sensi dell'art. 1456 c.c. e in relazione al paragrafo con oggetto "*Recesso e Risoluzione*" del contratto medesimo - salvo il diritto al risarcimento dei danni - nel caso di comportamento posto in essere dal/la professionista, in violazione del presente Codice di Condotta.

Tuttavia, nel caso in cui la Persona Segnalante non intenda dar seguito alla propria iniziativa attraverso uno scritto che contenga i nominativi delle parti coinvolte (persona segnalante e persona segnalata), la procedura si concluderà con un'archiviazione.

5.7 Obblighi di riservatezza

Il/La Consigliere/a di Fiducia garantisce l'assoluta riservatezza per ogni informazione ricevuta e l'anonimato delle persone coinvolte, che ne abbiano fatto richiesta.

Ogni canale di segnalazione e le altre funzioni eventualmente coinvolte si impegnano a mantenere riservate tutte le informazioni e i dati acquisiti nell'ambito della raccolta e gestione delle segnalazioni di violazioni ricevute.

Nello specifico, la Funzione HR, e gli altri organi interni eventualmente interessati, sono tenuti a mantenere la riservatezza dell'identità sia della Persona Segnalante che di quella Segnalata e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tali identità, in accordo con la volontà della Persona Segnalante.

Nell'ambito della procedura formale, l'identità della Persona Segnalante potrà essere rivelata solo previo consenso della stessa e qualora la contestazione appaia fondata e risulti necessaria l'applicazione di una sanzione disciplinare. In tal caso, infatti, opera la normativa vigente, che obbliga ad una contestazione puntuale dell'addebito disciplinare, ai fini di un pieno diritto di difesa della persona accusata dell'illecito.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità, la Funzione HR archiverà la segnalazione senza darvi ulteriore seguito.

E' fatto infine obbligo alla persona segnalante di mantenere la riservatezza sui fatti oggetto della segnalazione e sulle persone coinvolte.

6. GLOSSARIO

Persone di ACPV: coloro che svolgono la loro attività lavorativa per ACPV, indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale, come i/le dipendenti, i/le tirocinanti, i/le candidati/e, le persone in formazione, i lavoratori e le lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per ACPV, i collaboratori e le collaboratrici liberi/e professionisti/e, i/le componenti del Consiglio di amministrazione, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza o sono investiti di particolari attribuzioni o deleghe da ACPV, i soci e le socie di ACPV.

Persona Terza: qualunque parte terza che collabori o lavori nell'interesse di ACPV, quali consulenti esterni/e, clienti, fornitori e fornitrici, i revisori legali dei conti e ODV.

Persone Tutelate o Destinatarie: persone alle quali è indirizzato il presente Codice di Condotta, ovverosia le Persone di ACPV e le Persone Terze.

Persona Segnalante: persona che effettua una segnalazione con riferimento ad una o più condotte discriminatorie (con riguardo al genere) o ad uno o più episodi di violenza o molestia sul lavoro.

Persona Testimone: persona che è informata dei fatti, perché presente ad essi.

7. DEFINIZIONI

7.1 Discriminazione di genere

*"Costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

*Si ha **discriminazione indiretta**, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari." (Art. 25, commi 1 e 2 D.Lgs. 198/2006 c.d. CPO)*

7.2 Violenza e molestie sul lavoro

*“L’espressione **“violenza e molestie”** nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.”* (art. 1 Conv. ILO 190/2019)

Rientrano nell’ambito di applicazione della presente Policy le violenze e le molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro. Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro le violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

7.3 Violenza e molestie di genere sul lavoro

*“L’espressione **“violenza e molestie di genere”** indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.”* (art. 1 Conv. ILO 190/2019)

Rientrano fra le violenze di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+.
- Le micro-aggressioni.
- La diffusione, anche digitale, di immagini intime.
- La violenza sessuale, anche in forma attenuata.

7.4 Molestie di genere

“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero 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.” (Art. 26, comma 1 D.Lgs. 198/2006 c.d. CPO)

Si configura come molestia di genere, morale o psicologica, anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale della persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie di genere:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l'interlocutore.
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona, come il genere, l'identità e/o l'orientamento sessuale.
- Molestie di genere ripetute o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute.

7.5 Molestie sessuali

“Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.” (Art. 26, comma 2 D.Lgs. 198/2006)

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le persone. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Fissare in modo sessualmente evocativo o compiere gesti sessuali inappropriati.
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/interlocutrice.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) a fini non professionali, oppure chiederle insistentemente un appuntamento.
- Fare avances sessuali indesiderate.
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato, cartaceo o digitale.
- Toccare, pizzicare, accarezzare o sfiorare di proposito un'altra persona senza il suo consenso.

- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo, o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto, in cambio di favori sessuali.

8. RIFERIMENTI NORMATIVI

8.1 Riferimenti Interni

- Codice Etico
- Regolamento interno
- Policy Whistleblowing
- Modello 231/2001 – parte generale e speciale
- Privacy Policy
- Certificazioni ISO 37001/2016, UNI PDR 125:2022, ISO 45001; ISO 14001

8.2 Normativa Italiana

- **Costituzione italiana**, che riconosce e protegge i diritti fondamentali, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3)
- **Legge 300/1970** (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito lavorativo
- **Legge n. 125 /1991** (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- **D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.** (Protezione e trattamento dei dati personali)
- **D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere
- **D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.** (Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro) che sottolinea l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni
- **Legge n. 4/2021** di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- **Legge 162/2021** su parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere

8.3 Riferimenti di settore

- CCNL Commercio

- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, sottoscritto da Confindustria e OO.SS.
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- WEPs: Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template), UN Global Compact and UN Women, (2010)
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro
- I 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable development goals - SDGs), e i 169 Target che li sostanziano, definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto “Imprese per le persone e la società”
- Codice Deontologico Architetti (2024)

8.4 Normativa internazionale

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutte le persone, senza discriminazione di alcun tipo
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l'istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 “Carta dei Diritti fondamentali”
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne

- Direttiva “Vittime” 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e relativa Raccomandazione n. 206/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne 2024/1385/UE che mira a garantire i diritti fondamentali di parità di trattamento e non discriminazione tra donne e uomini