ORGANIZZAZIONE

MARELL SCAVI S.R.L.

Via Italia 31 – 24060 Gorlago (BG)

P.IVA: 01681390165

C.F.: 01681390165

Email: info@marell.it

Codice per la Prevenzione e il Contrasto delle Molestie per il Personale

Sistema di gestione per la parità di genere

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	15/11/2023	Prima emissione	**MARELL SCAVI S.R.L.**

CODICE ANTIMOLESTIE

COD 01

1 PREMESSA

La MARELL SCAVI S.R.L. considera intollerabile qualunque forma di molestia ed è fortemente impegnata nella prevenzione e nel contrasto di atti e comportamenti lesivi della libertà e dignità delle persone sul lavoro.
A tal fine, promuove relazioni interpersonali improntate alla correttezza e al rispetto reciproco, favorisce ambienti lavorativi aperti e inclusivi, investe nel benessere e nella tutela della salute psicofisica del personale quotidianamente impegnato a garantire qualità all'azione della MARELL SCAVI S.R.L.
Questo Codice, adottato in linea con la normativa europea e nazionale in materia di integrazione di genere, mira a prevenire, contrastare e monitorare nel tempo fenomeni riconducibili a qualsiasi forma di molestia sul lavoro e a tal fine predispone procedure e strumenti di tutela, fornendo supporto alle persone che ne sono vittima. Ne risulta rafforzato il quadro etico di riferimento per il personale, con riflessi positivi sul clima di lavoro.
Al Codice verrà assicurata la più ampia diffusione attraverso iniziative di comunicazione e formazione volte a promuovere una solida e diffusa condivisione dei valori di tutela e inviolabilità della persona.

2 ARTICOLI

Art. 1 Dignità sul lavoro

1. Tutti hanno diritto a essere trattati con dignità e rispetto.
2. La MARELL SCAVI S.R.L.

a) ritiene inammissibile ogni atto o comportamento che arrechi offesa alla dignità e alla libertà delle persone che vi lavorano;
b) assicura condizioni e ambienti di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali improntate a principi di rispetto, sensibilità e inviolabilità della persona;
c) tutela l'integrità fisica e morale e la dignità delle persone nei luoghi di lavoro e tiene conto del rischio di molestie nella valutazione dei rischi psico-sociali sul lavoro all'interno della società;
d) previene e contrasta atti o comportamenti di molestia sui luoghi di lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti dalla denuncia degli stessi;
e) assicura il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte all'interruzione delle condotte moleste e a prevenirne il ripetersi.

3. Ogni dipendente contribuisce allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, rispetta la dignità delle persone con cui viene in contatto in ragione dell'attività lavorativa, mantiene una condotta appropriata, non assumendo comportamenti che possano risultare irrispettosi o umilianti.
4. I responsabili delle strutture promuovono la cultura del rispetto della persona e la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.
5. Ogni dipendente ha il diritto:

a) di essere trattato con dignità e di essere tutelato nella propria libertà personale;
b) di denunciare atti o comportamenti di molestia subiti sul lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti o comportamenti molesti;
c) di ottenere la cessazione immediata delle molestie, anche avvalendosi delle procedure di cui al Manuale PdR 125.

Art. 2 Ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele previste dal presente Codice si applicano agli episodi di molestia che si verifichino in occasione e in connessione con il lavoro e in cui almeno una delle parti coinvolte abbia un rapporto di lavoro con la MARELL SCAVI S.R.L.

Art. 3 Definizioni

1. Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituiscono molestie:

a) la "molestia sessuale", intesa come ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia suscettibile di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona, determinando una condizione di disagio personale, o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti;

b) la "molestia psicologica", intesa come ogni condotta che si manifesti in maniera durevole attraverso comportamenti fisici, linguaggio scritto o parlato, anche mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, gesti o altri atti intenzionali che possono ledere la personalità, la dignità, l'integrità fisica o psichica di una persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti.

2. Rappresenta circostanza aggravante della molestia l'esistenza di una posizione di svantaggio della vittima o l'abuso della propria posizione professionale da parte di chi realizza il comportamento.

Art. 4 Comitato Guida

1. Il Comitato Guida, in quanto figura deputata all'ascolto, alla gestione e al supporto di situazioni di disagio del personale, fornisce consulenza e assistenza a coloro che subiscono molestie, garantendone la riservatezza. Inoltre:

a) promuove iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle molestie;

b) riferisce annualmente sull'attività svolta e sulle casistiche riscontrate all'Alta Direzione;

2. Il Comitato Guida è tenuto all'obbligo del segreto in relazione ai fatti e ai documenti di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal presente Codice. Al medesimo obbligo sono tenute le persone eventualmente dallo stesso designate a coadiuvarlo.
3. Il Comitato Guida nelle sue valutazioni tiene conto delle misure di contenimento del rischio di molestie previste dalla metodologia di valutazione dei rischi della MARELL SCAVI S.R.L.
4. Il Comitato Guida gode di autonomia nell'esercizio della propria attività ed è dotato dei mezzi e delle risorse necessarie per lo svolgimento del proprio mandato.

Art. 5 Atti ritorsivi

Gli atti ritorsivi, anche nei confronti di coloro che siano testimoni dei fatti segnalati, sono considerati molestia.

Art. 6 Diritto alla riservatezza

1. Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Codice sono trattati nel rispetto della legislazione e della normativa regolamentare vigenti in materia di protezione dei dati personali. Al personale è fornita specifica informativa sul trattamento dei dati.
2. Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie hanno diritto alla tutela della riservatezza dei propri dati personali e di qualunque altro dato o informazione che possa rendere riconoscibile la propria identità sia al momento della segnalazione sia successivamente.
3. Le persone che gestiscono i casi di molestie sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Art. 7 Attività di informazione e sensibilizzazione

1. La MARELL SCAVI S.R.L. si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice.
2. La MARELL SCAVI S.R.L. promuove iniziative formative, anche obbligatorie, per favorire la conoscenza e accrescere la consapevolezza del personale sul tema delle molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che comportamenti, atti, linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi siano da tutti stigmatizzati e non vengano nascosti e in alcun modo minimizzati.

AD, al fine di garantire la massima pubblicità e diffusione al Codice, si impegna alla sua pubblicazione sul sito www.marell.it e all'affissione in bacheca nonché alla programmazione di attività di formazione dedicate a tutto il personale, con iniziative specifiche rivolte al personale neoassunto.
AD adotterà disposizioni applicative del presente Codice al fine di disciplinare lo svolgimento delle procedure con modalità che assicurino la protezione dei dati personali e la riservatezza dei meccanismi di tutela.
AD promuove, in occasione della stipula o del rinnovo dei contratti con società esterne, l'inserimento di clausole volte ad estendere a chiunque presti attività lavorativa in MARELL SCAVI S.R.L. il rispetto dei principi di tutela della dignità e della libertà delle persone anche nei luoghi di lavoro.

3 ALLEGATO

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che, in maniera offensiva e inappropriata, abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico;
- video, scritti - compresi email, sms e messaggi istantanei - ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ogni altro comportamento a sfondo sessuale che sia lesivo della dignità della persona.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie psicologiche:

- umiliazioni, minacce, insulti;
- isolamento del lavoratore;
- critiche esagerate o inappropriate;
- battute sprezzanti che offendono la dignità della persona;
- diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- atteggiamenti o reazioni deliberatamente ostili;
- utilizzo di gergo razzista, frasi o soprannomi denigratori;
- dichiarazioni sprezzanti basate su stereotipi che denigrano la diversità (di genere, di sesso, di religione, ecc.).

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione di atti ritorsivi:

- pressioni, da chiunque e in qualunque modo attuate, finalizzate al ritiro della denuncia da parte della persona segnalante;
- condotta avversa, da chiunque e in qualunque modo attuata, nei confronti della persona segnalante;
- azioni ingiustificate con impatti negativi sul percorso di sviluppo professionale della persona segnalante.