CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

0	01/09/2025	Prima emissione in conformità alla UNI/PdR 125:2022
Rev.	**Data**	**Oggetto della revisione**

0	01/09/2025	*Claudia Marcucci*	*Claudia Marcucci*	*Stefano Bernardini*
Rev.	**Data**	**Elaborazione a cura di RPG**	**Verifica a cura di RPG**	**Approvazione a cura di PRE**

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena

Indice del documento:

INTRODUZIONE **2**
CODICE DI CONDOTTA **2**
Art. 1 - Principi e compiti del Gruppo Confcommercio Siena 2
Art. 2 - Finalità 3
Art. 3 - Ambiti di applicazione e responsabilità 3
Art. 4 - Molestie sessuali: definizione e tipologie 3
Art. 5 - Mobbing: definizione e tipologie 4
Art. 6 – Discriminazioni: definizione e tipologie 4
Art. 7 - Segnalazioni 5
Art. 8 - Norme di garanzia, riservatezza e tutela 5
Art. 9 - Informazione 6

INTRODUZIONE

Il Gruppo Confcommercio Siena, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, ai principi costituzionalmente garantiti di parità sostanziale tra uomini e donne, alla vigente normativa in materia di lavoro, parità di trattamento, tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ed adotta il presente Codice di condotta contro le molestie e per la tutela della dignità di tutti coloro che operano nel Gruppo Confcommercio Siena.

Il presente Codice è rivolto a tutto il personale dipendente e non dipendente che a vario titolo collabora con il Gruppo Confcommercio Siena per lo svolgimento delle attività dell'Organizzazione e delle sue funzioni.

CODICE DI CONDOTTA

Art. 1 - Principi e compiti del Gruppo Confcommercio Siena

Tutti hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute, la personalità morale, l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno e indesiderato.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con il Gruppo Confcommercio Siena per il raggiungimento di tali obiettivi.

È garantito ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto, patto, disposizione, criterio, prassi o comportamento che produca discriminazioni di genere, anche in via indiretta, adottando tutte le opportune iniziative di formazione, informazione e prevenzione.

È inammissibile che qualcuno possa approfittare della posizione di superiorità gerarchica o di situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

La Direzione del Gruppo Confcommercio Siena, i responsabili di funzione/servizi, le lavoratrici e i lavoratori, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi enunciati.

Art. 2 - Finalità

Il presente Codice si prefigge di:

- informare tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Confcommercio Siena, con rapporto di lavoro dipendente (subordinato) o con rapporto di lavoro "atipico" (parasubordinato o autonomo), sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
- agire, in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno, sia successivamente, qualora si verifichino casi di molestia sessuale o di mobbing, garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento ma anche di chi lo ha posto in essere, vigilando sul ripetersi di tali episodi e prevedendo inoltre azioni di tutela della persona offesa da eventuali ritorsioni o ricatti.

Art. 3 - Ambiti di applicazione e responsabilità

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e tutti coloro che, a qualunque titolo, prestino la loro opera e/o collaborino con il Gruppo Confcommercio Siena per le sue finalità.

Devono uniformarsi al presente Codice anche i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con tutti coloro che operano all'interno del Gruppo Confcommercio Siena.

I responsabili di funzione/servizio sono responsabili della corretta attuazione delle disposizioni contenute nel presente Codice e della vigilanza nella sua applicazione.

Art. 4 - Molestie sessuali: definizione e tipologie

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti. Caratteristica della molestia sessuale è che si tratta di un atto reiterato e indesiderato.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena

Art. 5 - Mobbing: definizione e tipologie

Per mobbing si intende ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa.

Caratteristica del mobbing è che si tratti di un comportamento reiterato, sistematico e protratto nel tempo, mirato a danneggiare la persona.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni (ad esempio: applicazione di sanzioni disciplinari senza giustificato motivo o senza il rispetto delle procedure contrattuali; allontanamento dal posto di lavoro o trasferimento immotivato);
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale e dalla attività formativa;
- sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Art. 6 – Discriminazioni: definizione e tipologie

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 i lavoratori in ragione:

- del sesso;
- dell'età;
- della razza o origine etnica;
- della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- dell'orientamento politico o sindacale;
- dell'orientamento sessuale;
- dei motivi di salute;
- di situazioni di disabilità;
- dello stato di gravidanza;
- dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del responsabile di funzione che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena

Art. 7 - Segnalazioni

Il Gruppo Confcommercio Siena ha attribuito al Comitato Guida il compito di fornire assistenza alla lavoratrice o al lavoratore oggetto di molestie sessuali o di mobbing o discriminazioni e contribuire alla risoluzione dei casi che si dovessero presentare.

Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate con le seguenti modalità:

- segnalazione aperta, riservata, ovvero anonima (a seconda della modalità prescelta dal segnalante) mediante posta ordinaria, inviando in forma scritta ed in busta chiusa la segnalazione all'indirizzo: "Comitato Guida" c/o Confcommercio Siena, Strada di Cerchiaia 26 – 53100 Siena;
- segnalazione, anche anonima, mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata presso la sede di Strada di Cerchiaia 26 – 53100 Siena;
- segnalazione orale mediante richiesta di un incontro diretto con il Comitato Guida veicolata tramite uno dei canali citati in precedenza.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il Comitato Guida analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte agli artt. 4, 5 e 6 del presente Codice o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Successivamente il Comitato Guida provvede ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne al Gruppo Confcommercio Siena.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il Comitato Guida provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il Comitato Guida provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e, se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Art. 8 - Norme di garanzia, riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale o di mobbing, sono tenute al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento e hanno diritto alla riservatezza.

In particolare, chi denuncia casi di molestie sessuali, di mobbing o di discriminazione ha diritto a non essere oggetto di ritorsione.

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena

Nei casi di adozione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, i soggetti coinvolti hanno diritto di ottenere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza della normativa sulla privacy.

Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie o di mobbing, compresi testimoni e terzi è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

Il Gruppo Confcommercio Siena provvede, senza ritardo, ad annullare in via di autotutela gli atti amministrativi in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva e dello stato giuridico o economico del/della dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile a molestia sessuale o mobbing.

Art. 9 - Informazione

Il Gruppo Confcommercio Siena, al fine di consentire la massima informazione circa gli strumenti di tutela e le norme generali di comportamento, si impegna a:

- promuovere a tutti i livelli la diffusione del presente Codice e a metterlo a disposizione di tutti i soggetti tenuti alla sua osservanza e in particolare dei dipendenti e degli amministratori;
- adottare le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti previsti dal presente Codice;
- promuovere attività di formazione per favorire e sostenere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione di ogni tipo di molestie e discriminazioni.

Il presente Codice è reso disponibile sul sito web aziendale viene comunicato e diffuso all'interno del Gruppo Confcommercio Siena ed alle proprie parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione ed è revisionato/confermato in occasione della revisione periodica.

Documento riservato alla circolazione interna
È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Gruppo Confcommercio Siena