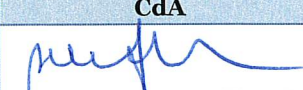
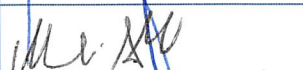
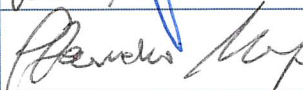


**CODICE DI CONDOTTA
TOLLERANZA ZERO
RELATIVO ALLE
MOLESTIE NEI LUOGHI
DI LAVORO DI MIORELLI
SERVICE SPA**

REV.	DATA	DESCRIZIONE	VERIFICATO RSGI	APPROVATO CdA
1	09/11/23	Revisione 1		
0	10/10/22	Prima emissione		 

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	PRINCIPI e FINALITA'	3
3	DEFINIZIONI	4
	3.1 DISCRIMINAZIONE.....	4
	3.2 MOLESTIE.....	4
	3.2.1 MOLESTIA MORALE:	4
	3.2.2 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE	4
	3.2.3 MOLESTIE SESSUALI:	4
	3.3 MOBBING.....	5
	3.4 STRAINING	5
	3.5 STALKING.....	5
4	TOLLERANZA ZERO IN MIORELLI SERVICE SPA	5
5	MODALITA' DI SEGNALAZIONE E TRATTAZIONE DEI CASI.....	6
6	INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE	6

1 PREMESSA

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Miorelli Service Spa considera il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza.

A tal fine attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni, che rispondano a fondamentali esigenze di equità ed inclusività e favoriscano un ambiente di lavoro privo di discriminazioni ma anche da qualsiasi forma di violenza fisica e verbale e di molestia.

Miorelli Service Spa, che ha posto grande attenzione agli aspetti di Diversity&Inclusione e alla Parità di Genere, come dimostrano le relative Politiche, adotta il presente "Codice di Condotta" quale strumento utile per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei principi sottoesposti.

2 PRINCIPI e FINALITA'

Lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Miorelli Service Spa adotta il presente Codice come strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di condotta vessatoria nell'ambiente di lavoro e di discriminazione diretta e indiretta basata su sesso, nazionalità, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, età e orientamento sessuale, e rappresenta un intervento volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un'intollerabile violazione della dignità personale e compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.

In particolare, con l'adozione di questo Codice di Condotta, Miorelli Service Spa:

- definisce, a titolo non esaustivo le condotte che costituiscono situazioni di discriminazione, molestia di vario genere, mobbing, stalking;
- sensibilizza i propri dipendenti ad adottare comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico nell'ambiente di lavoro;
- garantisce a ogni dipendente e il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice di Condotta;
- si impegna a contrastare e sanzionare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia, violenza morale e/o psicologica;
- contribuisce a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti attraverso l'informazione, la sensibilizzazione e la prevenzione.
- garantisce, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente Codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.
- ribadisce la propria politica di tolleranza zero verso qualsiasi violenza e forma di molestia.

3 DEFINIZIONI

3.1 DISCRIMINAZIONE

Il D.Lgs. n° 198/2006, integrato dal D.Lgs. n° 5/2010, definisce le discriminazioni come segue:

- a) discriminazione diretta: qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra/o lavoratrice/lavoratore in situazione analoga,
- b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di particolare svantaggio i lavoratori di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3.2 MOLESTIE

3.2.1 MOLESTIA MORALE

Ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, in modo ripetuto, protratto e sistematico, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo della integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali. La violenza morale può essere esercitata da un singolo soggetto, a volte coadiuvato da un "coro" di colleghi, che concorre in maniera più o meno consapevole alla violenza psicologica, mediante: - attacchi alla persona e alla vita privata; - attacchi alla situazione lavorativa; - azioni punitive pretestuose e infondate. Disfunzioni organizzative associate a mancanza di interventi preventivi possono favorire l'insorgenza di forme di molestia morale sia tra pari grado che a livello gerarchico.

3.2.2 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE

Con violenza e molestie di genere si intendono la violenza e molestie (come sopra definito) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

3.2.3 MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – espressa in forma fisica, verbale o non verbale –, o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona Molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta "molestia quid pro quo"). A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali: 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; cercare i contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento; fare avance sessuali indesiderate; toccare indesideratamente, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona; promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali.

3.3 MOBBING

Si configura il fenomeno del “mobbing” quando le molestie morali sono protratte e reiterate nel tempo. Nello specifico consiste nella sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

Si distingue tra il mobbing verticale, posto in essere dal superiore gerarchico, e il mobbing orizzontale, posto in essere da colleghi.

3.4 STRAINING

Lo Straining è una forma attenuata di mobbing che si configura come una situazione lavorativa conflittuale “di stress forzato”, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo, ma tale da provocarle una modificazione in negativo costante e permanente della condizione lavorativa.

3.5 STALKING

Rientrano tra le molestie anche le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ad ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione avviene nel contesto lavorativo, solitamente, mediante: lettere, biglietti, telefonate insistenti; reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con l'utilizzo dello strumento informatico; appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata.

4 TOLLERANZA ZERO IN MIORELLI SERVICE SPA

Miorelli Service Spa rifiuta in termini espressi qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia.

I comportamenti che si configurano nelle categorie sopra esplicitate hanno una rilevanza disciplinare e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL e dal Sistema Sanzionatorio aziendale fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge.

La Direzione, il Responsabile ed i Delegati D&I, il Comitato per la Parità di Genere e il Comitato per la Salute e Sicurezza dei lavoratori SA8000 hanno il compito di promuovere una cultura di tolleranza zero della violenza e molestie sul lavoro e devono garantire la conoscenza e la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate.

Tutti i dipendenti devono segnalare incidenti/episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui sono vittime o delle quali vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazioni descritti nella Procedura Aziendale. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.

Condotte da parte di dipendenti Miorelli Service Spa che saranno ritenute, dopo analisi e valutazione, quali rientranti nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui al presente Codice Etico saranno oggetto di sanzioni disciplinari, così come previste dal CCNL di riferimento, commisurate in base alla gravità del comportamento accertato, per assicurare l'interruzione della condotta.

5 MODALITA' DI SEGNALAZIONE E TRATTAZIONE DEI CASI

La procedura di gestione segnalazioni PO-05-03 e il relativo modulo sono disponibili sul sito internet aziendale www.miorelliservice.it e comunque visibili a tutti i dipendenti sulla APP aziendale InMiorelli oltre che nei documenti depositati sugli appalti.

Sul modulo sono riportati anche tutti i canali di invio delle segnalazioni.

Ogni segnalazione ricevuta verrà presa in carico dalla Funzione Aziendale competente, garantendo l'anonimato del segnalante, avviando un'indagine interna per comprovare i fatti denunciati. A seguito di esito positivo dell'indagine verranno messe in atto le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela della persona offesa, con il coinvolgimento della stessa eventualmente assistita da un rappresentante sindacale o da un legale, avendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente di lavoro favorevole alle corrette relazioni interpersonali. L'autore del comportamento offensivo accertato verrà sanzionato secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL e dal Sistema Sanzionatorio aziendale.

6 INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE

A tutti i dipendenti Miorelli Service Spa è inviata copia del presente Codice di Condotta per mezzo della APP InMiorelli.

Il presente Codice di Condotta è incluso nei programmi di formazione e informazione che vengono erogati sugli appalti e al personale di sede.

Il presente Codice di Condotta è affisso sulla bacheca aziendale della sede e sugli appalti nei luoghi messi a disposizione dalla Committenza.

Esso è pubblicato sul sito internet aziendale www.miorelliservice.it.

Il Codice di Condotta viene inviato o ne viene data indicazione di pubblicazione a tutti i fornitori e ai clienti di Miorelli Service Spa al fine di divulgare a tutti gli stakeholder l'attenzione e gli obiettivi dell'Organizzazione, e di sensibilizzare quanti più soggetti possibile sulle tematiche in esso contenute.