



Sistema di gestione per la parità di genere

Doc. LG-02 Rev. 01 del 19/03/2025

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE VIOLENZE E LE MOLESTIE SUL LAVORO

INDICE

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2	DEFINIZIONI ED ESEMPLIFICAZIONI	2
3	PRINCIPI FONDAMENTALI	4
4	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice ha lo scopo di definire, in coerenza con i principi espressi nel Codice etico ed alla luce della vigente normativa, le condotte non tollerate, al fine di garantire un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie di qualsiasi forma e tipo.

Si applica:

- a) a tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Ai Engineering s.r.l., indipendentemente dalla tipologia contrattuale, comprese le persone in formazione (tirocinanti), sia in qualità di persone tutelate, sia in qualità di soggetti tenuti al rispetto del Codice stesso;
- b) alle persone candidate nel corso dei processi di ricerca e selezione del personale (recruiting);
- c) le persone con le quali è cessato il rapporto di lavoro, in relazione ad episodi avvenuti nel periodo in cui prestavano attività lavorativa per Ai Engineering;
- d) ai soggetti terzi (clienti, fornitori e consulenti).

2. DEFINIZIONI ED ESEMPLIFICAZIONI

VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: rientrano nell'ambito di applicazione del presente Codice la violenza e le molestie, come nel seguito definite, che 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;
- luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari;
- 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;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- nel corso di colloqui di lavoro e di attività di ricerca e selezione del personale (recruitment).

VIOLENZA E MOLESTIE: qualsiasi condotta – 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, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico. Include la violenza e le molestie di genere, come nel seguito definite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra la violenza e le molestie:

- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- l'utilizzo di un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare;

- trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- le espressioni verbali che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altra caratteristica personale);
- atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- le molestie/stalking digitali/online.

VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE: violenza e molestie, come sopra definite, poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, sia nei confronti del singolo sia nei confronti della categoria. Include le molestie sessuali, come nel seguito definite.

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

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo sesso, genere, identità di genere o orientamento sessuale¹ e gli atti persecutori, c.d. "stalking";
- 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;
- la diffusione e la minaccia di diffusione di immagini intime;
- la violenza sessuale, tentata o effettiva.

MOLESTIE SESSUALI: 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 di una lavoratrice o di un lavoratore o di creare 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 tra le molestie sessuali:

- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
- fare avances sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;

¹ "Genere": insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una società considera appropriati per persone appartenenti ad un determinato sesso.

"Sesso": sesso assegnato alla nascita, ossia l'insieme di caratteristiche fisiche e biologiche che contraddistinguono le femmine, i maschi e le persone intersex.

"Identità di genere": il genere non corrisponde necessariamente al sesso assegnato alla nascita: si parla di persone trans/transgender quando l'identità di genere non corrisponde al sesso assegnato.

"Orientamento sessuale": attrazione fisica, romantica e/o emotiva che una persona prova nei confronti di altre persone, fra cui a titolo esemplificativo l'omosessualità, l'eterosessualità e la bisessualità.

- tocco indesiderato, 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, o mettere in atto ricatti sessuali;
- minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA: qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento in conseguenza del quale una lavoratrice od un lavoratore, nonché le candidate ed i candidati in fase di attività di ricerca e selezione del personale, venga trattato meno favorevolmente di altro/a che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della condizione di disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, in conseguenza dei quali una lavoratrice od un lavoratore, nonché le candidate ed i candidati in fase di attività di ricerca e selezione del personale, venga trattato meno favorevolmente di altro/a che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della condizione di disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, 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.

RITORSIONE: condotta avversa posta in essere nei confronti di una persona conseguente al rifiuto, alla segnalazione, alla partecipazione alla procedura di segnalazione e di istruttoria.

3. PRINCIPI FONDAMENTALI

TOLLERANZA ZERO: qualsiasi forma di violenza, molestia e discriminazione è vietata e non tollerata.

Tutto il personale ha diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie di qualsiasi forma e tipo, ma ha anche la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto reciproco, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie, e di cooperare nelle relative istruttorie.

Ogni responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto di tali principi, e di prevenire, identificare e riferire le possibili violazioni.

PROPORZIONALITÀ: Ai Engineering adotta provvedimenti, anche di carattere disciplinare, proporzionati a casi comprovati di violenza, molestie e discriminazioni, in conformità con la normativa legale e contrattuale.

SEGNALAZIONE: tutte le persone comprese nel campo di applicazione del presente Codice sono invitate a segnalare episodi di violenza e molestie, come sopra definite, di cui siano vittima o di cui

vengano a conoscenza. Tali segnalazioni vanno effettuate in buona fede, senza timore di ritorsioni, ed il segnalante deve essere tutelato da qualsiasi ritorsione o discriminazione derivante dalla segnalazione.

DIRITTO DI RISERVATEZZA: le informazioni segnalate ed emerse in seguito alla successiva istruttoria sono confidenziali, fatto salvo il diritto di essere informati su qualsiasi pericolo presente sul luogo di lavoro.

DIVIETO DI RITORSIONE: è vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione conseguente a segnalazioni di episodi di violenza, molestie e discriminazioni effettuate in buona fede.

4. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Sono predisposti canali di segnalazione degli episodi di violenza, molestie e discriminazioni, come sopra definiti, ove se ne abbia conoscenza in occasione e/o causa o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro o commerciale con Ai Engineering.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Sono accettate segnalazioni anonime, le quali devono indicare le modalità con le quali il segnalante desidera essere ricontattato.

La segnalazione può essere fatta:

- a) per le segnalazioni provenienti da soggetti terzi: in forma orale mediante incontro con il Comitato Guida, telefonico, in presenza o videoconferenza, che sarà fissato entro un termine ragionevole. Per attivare tale modalità è possibile utilizzare il numero +39 011-581.4511 o richiedere un appuntamento con il Comitato Guida scrivendo un'e mail a comitatoguida@aigroup.it;
- b) per le segnalazioni provenienti dal personale di Ai Engineering: in via informale al Comitato Guida per la parità di genere (per il solo personale di Ai Engineering);
- c) per le segnalazioni da chiunque provenienti: mediante consegna del presente modulo, come da istruzioni sottostanti.

Allegato
MODULO SEGNALAZIONI
ISTRUZIONI PER L'INVIO

Il presente modulo può essere consegnato, alternativamente:

- tramite e-mail, all'indirizzo comitatoguida@aigroup.it, indicando in oggetto *Invio segnalazione*;
- tramite posta ordinaria o a mezzo raccomandata A/R ad AI ENGINEERING s.r.l., corso Francesco Ferrucci 112, Blocco B, attraverso busta chiusa indirizzata all'attenzione del Comitato Guida;
- tramite apposita cassetta delle segnalazioni presso la sede aziendale (per il solo personale di Ai Engineering, modalità consigliata per le segnalazioni in forma anonima)

DATI DEL SEGNALANTE

Nome	
Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Indirizzo e-mail	
Numero di telefono	
☐ IL/LA SEGNALANTE SCEGLIE DI RIMANERE ANONIMO/A Qualora desideri essere ricontattato/a, indica le seguenti modalità (non obbligatorio): _____	

SEGNALAZIONE

☐ Abuso fisico ☐ Discriminazione (di genere, religione, orientamento sessuale, ecc.) ☐ Abuso verbale ☐ Abuso digitale ☐ Altre violazioni della Politica per la parità di genere ☐ Molestia sessuale	
Data della segnalazione	
Data dell'evento	
Luogo dell'evento	
Autore/i dell'evento	
Eventuali altri soggetti coinvolti	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sull'evento	

DESCRIZIONE ESTESA DELLA SEGNALAZIONE**EVENTUALI ELEMENTI DI PROVA**

Documentazione allegata: