

CODICE INTERNO DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI A TUTELA DELL'INTEGRITA' E DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE

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.

La Dental Tasc Srl attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, la Dental Tasc Srl adotta questo Codice interno.

Il Codice interno viene adottato su proposta del Comitato Guida per la Parità di Genere e in attuazione dei principi contenuti nel Sistema di Gestione della Parità di Genere, quindi sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità e della Uni/Pdr 125:2022.

Art. 1: Finalità

Il Codice di Condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo *Codice di condotta* la Dental Tasc Srl intende:

- a. tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c. assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d. identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Art.2: Destinatari e ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele contenute nel Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori della Dental Tasc Srl indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con il Comitato Guida per la Parità di Genere per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I responsabili devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

Arft.3: Definizione di Mobbing

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a. la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c. il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Art. 4: Definizione di molestia sessuale

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di essersi sottomesso, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5.

Art.5: Definizione di discriminazione

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:

- a. del sesso;
- b. dell'età;
- c. della razza o origine etnica;
- d. della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e. dell'orientamento politico o sindacale;
- f. dell'orientamento sessuale;

- g. dei motivi di salute;
- h. di situazioni di disabilità;
- i. dello stato di gravidanza;
- j. 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 capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Art. 6: Responsabile Abusi, Molestie e Violenze

Il Responsabile abusi, molestie e violenze è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente *Codice di condotta*. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Responsabile:

- a. raccoglie le istanze e fornisce informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;
- b. informa il lavoratore, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- c. acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
- d. valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- e. valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f. elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g. suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone

coinvolte nel caso;

- h. si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 7: Nomina, formazione e durata dell'incarico del Responsabile Abusi, Molestie e Violenze

La nomina avviene da parte dell'Amministratori della Dental Tasc Srl l'incarico non ha una durata prefissata ma si possono avvicendare nell'incarico quegli addetti che ne facciano esplicita richiesta, anche in assenza di una valida motivazione. Come formazione dovranno sapere bene il Sistema della Parità di Genere e gli atti ad esso collegato, a cura dell'Amministratore Delegato.

Art.8: Riservatezza

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente *Codice di condotta* sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Art.9: Segnalazione e Avviso

Le segnalazioni e le comunicazioni inerenti casi di abuso, molestia o violenza, stalking, mobbing, ecc. possono essere consegnate a mano al Responsabile Abusi, Molestie e Violenze oppure inviate via email alla Direzione Aziendale.

Art. 10: Attività di sensibilizzazione

La Dental Tasc srl si impegna a diffondere la conoscenza del *Codice di condotta* per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a. pubblicazione sul sito internet;
- b. affissione nella bacheca;
- c. consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- d. creazione di una banca dati con la normativa vigente e il Sistema di Gestione della Parità di Genere;
- e. opuscoli informativo-formativi;
- f. audiovisivi;
- g. seminari;
- h. incontri.

Le attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione

dovranno servire a dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti comportamenti quotidiani quali l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità della persona dei lavoratori di Dental Tasc Srl

Il presente Codice interno diviene applicabile a tutto il personale.

Dental Tasc Srl

Roma, 18/09/2024