

CODICE DI COMPORTAMENTO
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E
ATTI DI VIOLENZA

Indice

Premessa

Art. 1 - Principi e finalità

Art. 2 - Destinatari e ambito di applicazione

Art. 3 - Definizione di molestia

Art. 4 - Definizione di molestia sessuale

Art. 5 - Definizione di Violenza di Genere

Art. 6 - Definizione di mobbing

Art. 7 - Definizione Stalking occupazionale

Art. 8 - Definizione di Straining

Art. 9 - Definizione di discriminazione

Art. 10 - Procedure informali di segnalazione

Art. 11 - Procedure formali di segnalazione

Art.12 - Ricezione, presa in carico e chiusura della segnalazione

Art. 13 - Tutela della riservatezza

Art. 14- Informazione e formazione

Art. 15 - Sanzioni

Art. 16 - Modifiche al Codice

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. Zetema Progetto Cultura s.r.l. promuove rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori, grazie ad iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze. Attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, violenza di genere 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 della Società. 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, Zetema Progetto Cultura s.r.l. adotta questo **CODICE DI COMPORTAMENTO PER PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E ATTI DI VIOLENZA**

Il Codice di condotta, che recepisce integralmente le indicazioni previste nel Contratto Collettivo Nazionale, si ispira ai principi e ai contenuti della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92 /131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, al rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni, da ultimo dalla L. 162/2021), alle disposizioni di cui agli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, altresì alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e da ultimo alla recente L. n.4/2021 con la quale è stata ratificata in Italia la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. La convenzione prevede previsioni di carattere programmatico che impongono agli Stati membri di programmare e adottare le adeguate misure attuative per la tutela di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro, una tutela onnicomprensiva rispetto a tutte quelle condotte lesive, violente o moleste, che siano anche indirettamente connesse al mondo del lavoro. La UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni, pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) nel marzo 2022. È uno strumento volontario che definisce i criteri per un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di superare stereotipi e discriminazioni attraverso indicatori di prestazione (KPI) e di promuovere una cultura aziendale più inclusiva ed equa. Le procedure previste nel presente Codice di Comportamento vanno ad integrare il sistema di Segnalazione adottati dall'azienda (vedi procedura Wistelblowing). Il regolamento richiama a tutti quei principi e disposizioni previsti nel Codice Etico e di Comportamento volti a sostenere il rispetto della persona e la tutela della sua integrità morale, intellettuale e fisica. Zetema assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità e libertà umana e non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e contro le disposizioni del presente Codice ovvero a adottare comportamenti lesivi delle convinzioni o preferenze morali e personali di ciascuno. (Codice Etico e di Comportamento Rev. 2025)

Art. 1 – Principi e Finalità

Il *Codice di comportamento* costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza. In particolare, con l'adozione di questo *Codice di Comportamento Zetema* 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 con un approccio che tenga conto delle asimmetrie di potere e dell'esperienza delle donne e in generale di tutte le persone che subiscono tali condotte;
- 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 tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia, 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 Comportamento sono diretti a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori della Società, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale. Ciascuna lavoratrice e lavoratore ha il dovere di collaborare con la Società per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

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

Art. 3 - Definizione di molestia

1. La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona messo in atto da colleghi e/o superiori o soggetti esterni all'azienda. Può configurarsi come molestia la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.

2. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie:

- a) offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
- b) minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione

di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;

c) emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;

d) commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

3. Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

Art. 4 - Definizione di molestia sessuale

1. La molestia sessuale è un atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderabile comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

2. La molestia sessuale riguarda le disuguaglianze di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto all'etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale. Nella definizione di "indesiderabilità" è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento.

3. A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie di cui ai commi precedenti:

a) le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;

b) le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi, avanzamenti di carriera, o più in generale di miglioramento dell'attività lavorativa, in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;

c) i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;

d) i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;

e) le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;

f) le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro;

g) l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;

h) "battute" a sfondo sessuale;

i) l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;

j) fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o.

4. Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico e più in generale da chiunque in azienda commetta atti di molestia in ragione del

sesto o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.

Art. 5 - Definizione di Violenza di Genere

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso. (Legge 119/2013 (in vigore dal 16 ottobre 2013) "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, che reca disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere")

Art. 6 - 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/la e lavoratrice/lavoratrice nell'ambiente di lavoro, che si esprime in 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 tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore e/o della lavoratrice.

Art. 7 - Definizione Stalking occupazionale

Lo stalking occupazionale è una condotta persecutoria che si esercita nella vita privata della vittima ma che trova origine nell'ambiente di lavoro.

Condotta del superiore gerarchico o del/della collega (stalker) che, mediante un insieme di condotte vessatorie - anche sotto forma di minaccia, molestia anche sessuale o atti lesivi continuati - cagiona a un lavoratore o lavoratrice un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un ingiustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe la/o stessa/o ad alterare le proprie abitudini di vita.

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

- un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati che possono verificarsi non solo nell'ambiente professionale ma anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- il conseguente grave stato d'ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere del molestato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la persecuzione avviene nel contesto lavorativo solitamente mediante:

- lettere, biglietti, telefonate insistenti;
- reiterate comunicazioni verbali, scritte o inviate per via telematica, anche a sfondo sessuale;
- appostamenti nella sede di lavoro ed intrusione anche nella vita privata.

Art. 8 - Definizione di Straining

Situazione lavorativa di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili da parte del superiore gerarchico o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), anche isolate o distanziate nel tempo, ma tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.

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

- una situazione di stress forzato per il lavoratore o lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
- la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente che subisce lo straining;
- il pregiudizio alla sua integrità psico-fisica;
- una posizione di persistente inferiorità di chi subisce lo straining rispetto all'autore dello stesso.

Art. 9 - 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 le lavoratrici o 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 talune/i lavoratrici/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, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Art. 10 - Procedure informali di segnalazione

Chiunque ritenga di aver subito comportamenti lesivi o di essere stato testimone, di molestie sessuali, morali, mobbing o atti di discriminazione, ai sensi del presente Codice può rivolgersi informalmente al suo responsabile, ovvero, se quest'ultimo è il soggetto segnalato, al Responsabile delle Risorse Umane e nell'impossibilità al Direttore Generale o al Comitato Guida per la Parità di Genere al fine dell'attivazione delle azioni necessarie al ripristino di un ambiente di lavoro sereno e rispettoso.

L'intervento della funzione deputata a raccogliere la segnalazione nella procedura informale deve terminare entro 30 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo, comunque, non superiore ad ulteriori 15 giorni

La funzione ricevente la segnalazione, sarà chiamata a vigilare che il segnalante o eventuali testimoni chiamati in causa non siano oggetto di ritorsioni o penalizzazioni, promuovendo la tutela della riservatezza sulle vicende oggetto della segnalazione, promuoverà gli accertamenti preliminari e la raccolta di elementi utili alla valutazione del caso, ascoltando le parti coinvolte, al fine di formulare proposte e misure organizzative finalizzate al ripristino di un sereno ambiente di lavoro. Qualora emergano fatti e/o comportamenti con possibile valenza disciplinare, la Funzione coinvolta, informerà il dirigente dell'Area Risorse Umane per valutare se sussistano gli estremi per avviare un procedimento disciplinare ai sensi delle disposizioni normative e del CCNL vigente.

Il segnalante ha la facoltà di recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e di avvalersi di altra forma di tutela

Art.11 - Procedure formali di segnalazione

Qualora la persona che ritenga di aver subito comportamenti lesivi, o che sia stata testimone di molestie mobbing o comportamenti discriminatori, ai sensi del presente Codice, ritenga inidonei e non risolutivi i tentativi di soluzione informale del problema, può altresì rivolgere la propria denuncia per iscritto, anche in forma anonima, con le seguenti modalità:

a) mediante la compilazione del *“modulo per la segnalazione violazioni Pari Opportunità”* reperibile all'indirizzo <http://www.zetema.it> – intrazet → Pari Opportunità o www.zetema.it-> Società->pari opportunità e l'invio dello stesso, all'indirizzo di posta elettronica pariopportunita@zetema.it, che sarà gestita soltanto dai membri del Comitato Guida in questo caso l'identità del segnalante sarà conosciuta soltanto dai membri CGPG, incaricati di verificare le ragioni della richiesta, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

b) mediante l'invio del *modulo per la segnalazione violazioni Pari Opportunità”* reperibile all'indirizzo www.zetema.it – intrazet → Pari Opportunità o www.zetema.it-> Società->pari opportunità per posta ordinaria o raccomandata all'indirizzo Zetema Progetto Cultura s.r.l., via Attilio Benigni n. 59 – 00156 Roma RM - c.a. Comitato Guida per le Parità di Genere incaricato di verificare le ragioni della richiesta, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Zetema Progetto Cultura S.r.l, consapevole della difficoltà a manifestare talvolta esperienze di molestie ricevute, prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anonime secondo le modalità sopra descritte. Tali segnalazioni, a maggior ragione, devono essere adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. La/il segnalante è tenuta/o, 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. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale o la facoltà di rivolgersi ad altre strutture di tutela.

Art.12 - Ricezione, presa in carico e chiusura della segnalazione

Il ruolo di Garante del Processo di gestione della segnalazione è affidato al Comitato Guida, al quale compete la gestione della casella mail pariopportunita@zetema.it. Il Comitato Guida ha il compito di

assicurare che lo svolgimento dell'intero processo sia svolto secondo tempi e modi stabiliti nel presente Regolamento. Al ricevimento della segnalazione il Comitato Guida provvede alla registrazione e invia alla persona segnalante, entro i cinque giorni lavorativi successivi alla ricezione, una comunicazione di presa in carico della segnalazione. Il Comitato convoca la struttura di gestione del personale competente per la vittima e per il presunto autore/autrice del fatto oggetto di segnalazione, al fine di svolgere un primo esame di merito e valutare se vi siano i presupposti per avviare le attività di verifica. Nel caso in cui la segnalazione non sia pertinente o riguardi altri canali di segnalazione, il Comitato comunica alla persona segnalante la chiusura della pratica e fornisce indicazioni per l'eventuale inoltro ad altri canali. Nel caso la segnalazione sia valutata pertinente, il Comitato Guida convoca le Funzioni coinvolte nel Processo per l'approfondimento dell'episodio segnalato. L'iter delle varie fasi viene tracciato e definito in appositi verbali.

L'Organo Amministrativo competente, nel caso la denuncia risulti fondata, provvede ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi discriminatori, ovvero ogni atto, disposizione, criterio, prassi, comportamento attivo/omissivo, che possa mettere alcune persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altri e ciò a causa del genere, della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale o dell'età;

La procedura di segnalazione deve terminare entro 30 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo, comunque, non superiore ad ulteriori 15 giorni. Il Comitato Guida, al termine della verifica, contatta, tramite la casella pariopportunita@zetema.it, la vittima per informarla sulle risultanze della verifica stessa e compila un apposito report.

Nei confronti dell'autore/dell'autrice della molestia sessuale segnalata ed accertata verranno avviati, a opera della competente funzione, i provvedimenti ritenuti opportuni in ottemperanza alle previsioni di legge e di contratto previste in materia, dandone formale comunicazione al soggetto coinvolto.

Art. 13 - Tutela della riservatezza

Tutte le persone coinvolte in un procedimento informale o formale sono tenute alla rigorosa riservatezza relativamente a fatti, notizie e documentazione di cui vengano a conoscenza, durante e dopo l'espletamento delle procedure. La persona vittima di comportamenti lesivi ai sensi del presente Codice ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualunque motivo a pubblicazione. Nei casi di assunzione di provvedimenti soggetti a pubblicazione, conseguenti a procedimenti per molestie sessuali, il nome del/della dipendente è omissso d'ufficio nel documento pubblicato. Tutti i dati raccolti, in forma cartacea o elettronica durante qualunque fase del procedimento, sono opportunamente conservati nel rispetto della segretezza dei medesimi.

Art.14 - Informazione e formazione

La Società adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sulle procedure previste dal presente Codice. Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.

Il presente Codice è pubblicato sul sito <http://www.zetema.it> – intrazet → [Pari Opportunità](#) e [www.zetema.it-> Società->pari opportunità](#).

La Società, consapevole dell'importanza del momento formativo per un'adeguata comprensione delle tematiche oggetto del presente Codice da parte del personale, anche al fine di meglio riconoscere, affrontare e prevenire ogni forma di discriminazione, mobbing, molestia e disagio lavorativo, nei limiti

delle risorse finanziarie disponibili, si impegna ad attuare specifiche iniziative di formazione, da estendere progressivamente a tutti i dipendenti, con priorità per le figure dirigenziali e per chi ricopre posizioni con responsabilità di gestione di personale.

Il Comitato Guida presenta trimestralmente al Tavolo Paritetico per le Pari Opportunità una relazione sull'attività svolta, contenente esclusivamente dati anonimi e aggregati.

Art. 15 - Sanzioni

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare, a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione dei principi e doveri tutelati dal presente codice ed è pertanto contrario agli obblighi d'ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile o amministrativa, è sanzionato, come già previsto per la violazione dei contenuti del Codice Etico, disciplinarmente ai sensi del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e sue successive modificazioni e integrazioni e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione deve essere valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Azienda.

16. Modifiche al Codice

La Società verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti al presente Codice. Le modifiche al presente Codice sono adottate dal Direttore Generale.

Allegati

- *Modulo di segnalazione condotte illecite*

Modulo segnalazione violazione Pari Opportunità

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati per finalità connessi alla violazione e al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in tema di pari dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e più in generale per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità delle persone, contemplati nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246, L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo, alle disposizioni di cui agli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ispirandosi altresì alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico di Zetema Progetto Cultura s.r.l..

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

EVENTUALE DATA DELL'ACCADUTO:

DATI DELLA/DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA):

Nome.....

Cognome.....

Unità Organizzativa (se dipendente Zetema Progetto Cultura s.r.l.):

Dipendente di altra società/ collaboratore (aggiungere anche la denominazione della Società di appartenenza):

Telefono.....

e-mail.....

Data _____ Firma _____

Informativa ai sensi dell'art. 13 e 14 Regolamento UE 2016/679 – GDPR

Zetema Progetto Cultura s.r.l. con sede in Roma, via Attilio Benigni n. 59, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 – GDPR, rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in tema di pari dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e più in generale per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la possibilità di avviare la procedura di segnalazione di condotte illecite di Zetema Progetto Cultura s.r.l. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Zetema Progetto Cultura s.r.l., mediante il destinatario coinvolto, sentito il Comitato Guida, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente malafede. Zetema Progetto Cultura s.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione; pertanto, il destinatario sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, adottato dalla società.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Secondo i termini, le modalità e nei limiti di applicabilità stabiliti dalla normativa vigente, è possibile conoscere i propri dati ed esercitare i diversi diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 – GDPR relativi al loro utilizzo (rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, opposizione, ecc.). Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Responsabile del trattamento dati a ciò designato dal Titolare, all'indirizzo di posta elettronica privacy@zetema.it -PEC: direzione@pec.zetema.it oppure a mezzo raccomandata a.r., inviata presso la sede della società. Zetema Progetto Cultura s.r.l., all'attenzione del Privacy Officer, in entrambi i casi verrà tutelati e garantiti tutti coloro che effettuano le segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando loro l'anonimato e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede.