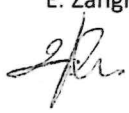

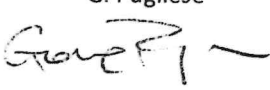

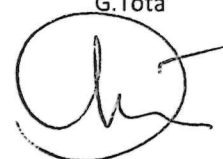


STATO DEL DOCUMENTO

EMISSIONE	REDATTO RSPG	VERIFICATO COMITATO GUIDA	APPROVATO DIRETTORE GENERALE
24/11/2025	RSPG E. Zangrilli 	 S. Silvi G. Pugliese  G. Rubino 	Direttore Generale G.Tota 

ED	REV	DATA EMISSIONE	DESCRIZIONE MODIFICHE
01	00	24.11.2025	PRIMA EMISSIONE
01	01		

Zetema Progetto Cultura S.r.l. ha deciso di adottare un sistema di Gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI 125. La Prassi è volta ad assicurare una Politica di Parità di Genere e la creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo e meno discriminatorio.

Zetema Progetto Cultura, quindi, non ammette che all'interno della propria organizzazione avvengano discriminazioni, violenza di qualsiasi genere, comprese le azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità. Questi impegni sono contenuti all'interno del documento di Politica Aziendale.

Tutta la documentazione di interesse, ivi compreso il presente documento, è contenuta all'interno della sezione [Pari Opportunità](#) presente sul sito internet aziendale e raggiungibile all'indirizzo www.zetema.it → intrazet → pari opportunità o [nell'Home page del sito -> Società -> pari opportunità](#)

IL COMITATO GUIDA PER LE PARTI OPPORTUNITA' (CGPO)

Zetema Progetto Cultura S.r.l. ha costituito un Comitato Guida (28/10/2025) come garanzia che gli obiettivi di parità di genere siano raggiunti e che la cultura aziendale sia improntata al rispetto delle identità e che a tutti vengano garantite le stesse opportunità di crescita.

Il presidente del Comitato Guida è Simone Silvi

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

Zetema ha adottato, con il contributo del Tavolo Paritetico per le Pari Opportunità, un *Codice di Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie e atti di violenza*. Il Codice, del quale la presente procedura ne è parte integrante, 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, 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 tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia, molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

COME SEGNALARE UN ABUSO

Procedura informale: chiunque ritenga di aver subito comportamenti lesivi o di essere stato testimone, di molestie sessuali, morali, mobbing o atti di discriminazione, 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 le Pari Opportunità 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 segnalazione può riguardare i seguenti argomenti:

- ✓ Abuso fisico o verbale
- ✓ Abuso Digitale (Molestia)
- ✓ Mobbing
- ✓ Stalking occupazionale
- ✓ Straining
- ✓ Non Inclusività
- ✓ Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale etc)
- ✓ Disparità retributiva
- ✓ Utilizzo di linguaggio non appropriato
- ✓ Comportamento contrario ai Principi e alla Policy aziendale

La segnalazione può essere effettuata utilizzando la modulistica apposita, disponibile nella sezione del sito aziendale → intrazet → pari opportunità.

Una volta compilato il modulo può essere inviato all'indirizzo pariopportunita@zetema.it

Procedura Formale: 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 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 CGPO, 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 <http://www.zetema.it> – intrazet → 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 Pari Opportunità 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 (da parte di uomini e donne) 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. 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. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Il Comitato guida provvederà a verificare la veridicità delle segnalazioni, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte ad individuare eventuali episodi discriminatori. Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo, comunque, non superiore ad ulteriori 15 giorni il Comitato provvederà a dare risposta al firmatario della segnalazione. La Società adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sulle procedure previste dalla presente Procedura e ampiamente articolate nel Codice di comportamento per la prevenzione del

comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie e atti di violenza, adottato dalla Società (<http://www.zetema.it> → [intrazet](#) → [Pari Opportunità](#)/www.zetema.it->[Società](#)->[Pari opportunità](#))

TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. 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 omissivo 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.

TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

Non sono ammesse forme di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua una Segnalazione (a titolo esemplificativo: licenziamenti, cambi mansioni. Etc.)

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione. Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento UE 679/2016 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR) e Wistelblowing, nonché eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

Allegati

- *Modulo di segnalazione condotte illecite*