CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE VIOLENZE E LE MOLESTIE SUL LAVORO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

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

In particolare, con l'adozione di questo Codice di Condotta, COLOR MAX S.r.l. 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 princìpi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;

b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;

c) precisare quali condotte costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, ferme le definizioni contenute nella normativa vigente;

d) 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 o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;

e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;

f) individuare e monitorare episodi di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;

g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici, promuovendo l'informazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

2. AMBITO APPLICATIVO

Il presente Codice di Condotta (di seguito denominato "Codice") definisce i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare un ambiente di lavoro di qualità.

Il Codice si applica:

a) a tutte le persone che svolgono attività lavorativa o associativa in COLOR MAX S.r.l., indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dal rapporto associativo, comprese le persone in formazione (tirocinanti/stagisti), 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) alle persone con le quali è cessato il rapporto di lavoro/collaborazione, in relazione ad episodi avvenuti nel periodo in cui prestavano attività per la cooperativa;

d) ai soggetti terzi (pazienti/utenti, clienti, fornitori, partner e consulenti).

3. DESTINATARI

I valori e i princìpi promossi dal Codice sono diretti a tutti i soci, i lavoratori e a tutte le lavoratrici, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro, qualifica o inquadramento professionale. Le specifiche tutele contenute nel Codice si applicano a tutto il personale in servizio.

Ciascun lavoratore, lavoratrice o socio ha il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.

I/le responsabili e gli organi direttivi, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.

4. DEFINIZIONI

Mobbing

Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti, continuativi e reiterati nel tempo, sul luogo di lavoro, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la dignità, la professionalità e la salute, fino a determinare, nei casi più gravi, l'esclusione dal contesto lavorativo.

Il mobbing è da considerare illecito nel suo complesso anche quando le singole azioni che lo caratterizzano, se considerate singolarmente, risultano pienamente lecite e provengono da persone differenti.

Le condotte di mobbing sono comunemente attribuibili al datore di lavoro o al superiore gerarchico, ma possono rilevare anche in senso ascendente (dal lavoratore sotto ordinato verso quello superiore), orizzontale (da lavoratori allo stesso livello gerarchico) o misto.

Straining

Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore o la lavoratrice subiscono azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del/della superiore gerarchico/a o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.

Ai fini della configurabilità dello straining sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

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

Molestia/molestia sessuale

Costituisce molestia qualsiasi atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o alla diversità di genere, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce molestia sessuale l'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 una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni. Costituiscono altresì discriminazioni anche i trattamenti meno favorevoli subìti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato comportamenti molesti o di esservisi sottomesso.

Stalking occupazionale

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

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

a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati;
b) il conseguente perdurante grave stato di 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 e le normali abitudini del molestato.

Discriminazione

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di attuare un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando il lavoratore o la lavoratrice 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 o fragilità riconosciuta in base alla normativa;
i) dello stato di gravidanza;
j) dello stato di maternità o paternità.

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 o talune lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri o ad altre 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.

Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subìti dal lavoratore o dalla lavoratrice per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale. È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un/una superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.

5. 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 da violenze e ha la responsabilità di collaborare per creare un ambiente improntato sul rispetto reciproco.

PROPORZIONALITÀ: COLOR MAX S.r.l. adotta provvedimenti, anche di carattere disciplinare, proporzionati a casi comprovati di violenza, molestie e discriminazioni, in conformità con la normativa legale e con il CCNL applicato.

SEGNALAZIONE: tutte le persone comprese nel campo di applicazione sono invitate a segnalare episodi di cui siano vittima o di cui vengano a conoscenza. Tali segnalazioni vanno effettuate in buona fede, senza timore di ritorsioni.

DIRITTO DI RISERVATEZZA: le informazioni segnalate ed emerse in seguito alla successiva istruttoria sono strettamente confidenziali, a tutela della dignità dei soggetti coinvolti.

DIVIETO DI RITORSIONE: è vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione o penalizzazione conseguente a segnalazioni effettuate in buona fede.

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

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

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi, riguardare fatti riscontrabili e contenere le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta. Sono accettate segnalazioni anonime, purché precise e dettagliate; in tal caso devono indicare le modalità con le quali il segnalante desidera essere eventualmente ricontattato.

Ai fini dell'applicazione del presente Codice di Condotta, le segnalazioni possono essere comunicate per mezzo di canale interno alla società.

La gestione della segnalazione è affidata al **Dott. De Lellis Luca**, soggetto esterno autonomo e specificamente formato, con le seguenti modalità:

- sito web www.relaw-whistleblowing.it con link di collegamento presente nel sito web aziendale https://www.colormax.it nell'area Link utili Codice di Condotta per la compilazione del modulo di segnalazione;

- contatto diretto Canale in forma orale e incontro diretto: linea telefonica al numero 3663199375.

Il Gestore della segnalazione utilizza una linea telefonica non registrata. Al momento del contatto telefonico, il Gestore della segnalazione deve assumere sollecitamente le opportune iniziative e attivare la procedura non **oltre 10 giorni** dalla conoscenza del fatto, fisserà quindi un incontro presso i propri locali. Il Gestore procederà a redigere un verbale che dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Al momento della ricezione il Gestore deve:

● garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni;

● procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso archivi protetti.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore della segnalazione. Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore della Segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

● le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

● una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

● le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);

● ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

● l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

● gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che la persona Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento di invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

Per consentire una corretta gestione della segnalazione, viene individuato anche un destinatario alternativo per la ricezione delle segnalazioni (**Gestore Alternativo e Funzione di Riserva**), che interviene qualora la Segnalazione coinvolga il Ricevente. La persona Segnalante potrà indirizzare la Segnalazione direttamente al Gestore Alternativo di cui si riportano i contatti **Sig. Trevisi Alessandro al numero telefonico 3287223733**.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore Diretto (o il Gestore Alternativo) a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolgerà le seguenti attività:

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 e 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.

All'esito degli accertamenti, il Gestore adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

Il procedimento dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della richiesta.

La segnalazione verrà quindi archiviata ai fini della corretta conservazione della documentazione.

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, la Società tratta i dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati. La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). L'informativa completa sul trattamento dei dati personali, redatta ai sensi dell'art.13 del GDPR, è consultabile sul sito web al seguente link: https://www.colormax.it nell'area Link utili Codice di Condotta Informativa.

Il presente Codice di condotta è adottato dall'azienda la quale può disporne la revisione all'occorrenza, nel caso di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative. E' altresì facoltà della Funzione Compliance richiedere aggiornamenti del presente documento per le occorrenze ritenute opportune.

Il presente Codice entra in vigore dalla data di pubblicazione sul CRM aziendale.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del gestore per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Atessa, 30/09/2026

COLOR MAX S.R.L.



MODULO SEGNALAZIONI

DATI DEL SEGNALANTE	
Nome e Cognome	
Qualifica	
Indirizzo e-mail	
Telefono	
IL/La segnalante sceglie di rimanere anonimo. Qualora desideri essere ricontattato/a indica le seguenti modalità: _____ _____	

SEGNALAZIONE	
□ Abuso fisico □ Abuso verbale □ Abuso digitale □ Molestia sessuale □ Discriminazione □ Altro	
Data della segnalazione	
Data dell'evento	
Luogo dell'evento	
Autore/i dell'evento	
Soggetti coinvolti	
Descrizione estesa della segnalazione	