

**CODICE DI CONDOTTA  
DA ADOTTARE NELLA LOTTA  
CONTRO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

**PREAMBOLO**

Marta Scs Onlus, forte di una lunga esperienza di attenzione alla persona e in possesso della certificazione della parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso o sull'identità di genere.

L'organizzazione, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro, adotta – su proposta del Comitato per la Parità di Genere, istituito in conformità alla UNI/PdR 125:2022 – il presente codice di condotta, con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sui luoghi di lavoro è inammissibile.

Marta scs si impegna a diffondere i contenuti del presente codice al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché a far conoscere le procedure individuate ed a promuovere iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come discriminatori o come molestie sessuali, morali e psicologiche, sul luogo di lavoro, diffondendo ulteriori, specifiche disposizioni. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta anche alla prevenzione delle molestie sessuali e/o delle discriminazioni sul posto di lavoro. In quanto capofila del Gruppo Marta, gruppo cooperativo paritetico ex art 2545 septies c.c., Marta scs onlus dispone di rendere condiviso ed efficace il presente documento anche presso le altre cooperative afferenti al Gruppo, a prescindere dal possesso della specifica certificazione di parità di genere da parte di esse.

**PRINCIPI E DEFINIZIONI**

**ART. 1 Principi e finalità**

1. Tutti hanno diritto ad essere trattati con dignità e rispetto.
2. Marta scs intende garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Le molestie a sfondo sessuale e ogni altro atto di discriminazione sul lavoro ledono questo diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro. Incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Organizzazione, costituendo un comportamento scorretto e inammissibile e come tale contrario ai doveri d'ufficio.
3. Marta scs intende adottare tutte le misure organizzative necessarie per prevenire ed impedire il verificarsi di casi discriminazione e/o di molestie sessuali, per la tutela della dignità ed integrità delle lavoratrici e dei lavoratori, utilizzando



MARTA S.C.S. ONLUS - Strada Sora 43 - 27100 Pavia  
Tel. e Fax 0382.576424 - PEC coopmarta@pec.confcooperative.it  
Cod. Fisc./P.IVA/Reg. Impr. 01341140182 - R.E.A. PV n. 180266  
Albo Nazionale Coop. n. A148681 - Albo Regionale Coop. Sociali n. A236



anche percorsi formativi e progetti di promozione culturale; qualora si verificassero molestie sessuali o comunque comportamenti discriminatori o lesivi della dignità della persona, l'Organizzazione assicura la messa in atto di tutti gli opportuni interventi.

4. Il presente codice ha la finalità:
  - ◇ di informare le lavoratrici e i lavoratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle discriminazioni e delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
  - ◇ di predisporre una procedura per la trattazione formale e sostanziale delle denunce di discriminazioni e/o molestie.

## ART. 2 Definizioni

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima umiliante, intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
2. Oltre alla richiesta implicita o esplicita di prestazioni sessuali non gradite, rientrano nelle molestie sessuali atti e comportamenti, posti in essere negli ambienti di lavoro, che ingenerano situazioni di disagio o fastidio alterando il clima aziendale quali, ad esempio:
  - ◇ contatti fisici inopportuni;
  - ◇ apprezzamenti aventi a oggetto il corpo o la sessualità della persona;
  - ◇ esposizione di materiale pornografico;
  - ◇ messaggi scritti o oggetti allusivi lesivi della dignità della persona;
  - ◇ intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
  - ◇ scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità o dell'identità di genere.
3. 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 comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
4. Per discriminazione si intende ogni posizione o attività politica, sociale e culturale, tendente a ghettizzare gruppi o individui per la loro diversità rispetto a determinati modelli considerati normali.

## ART. 3 Ambito e responsabilità dell'applicazione del codice

1. Il codice si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro o assimilabile con Marta scs, nei luoghi stessi in cui questo si esplica.
2. L'applicazione ed il rispetto del codice sono demandati alla Direzione Risorse Umane, costituendo la molestia e la discriminazione violazione degli obblighi di comportamento dei dipendenti.

## ART. 4 Profili disciplinari

1. Il compimento di atti o comportamenti discriminatori o di molestie sessuali sul lavoro o, comunque, in occasione di lavoro costituisce illecito disciplinare.



2. Costituisce illecito disciplinare anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una discriminazione o una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza. I suddetti comportamenti sono valutati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia disciplinari.
3. Per quanto concerne il regime dei profili disciplinari è fatto esplicito rinvio alla normativa di cui al CCNL Coop Sociali: verranno equiparate la fattispecie oggetto dell'art. 26 d.lgs. 198/06 alle fattispecie che, da CCNL Coop Sociali, danno luogo alla sospensione cautelativa.

## RISORSE E STRUMENTI

### ART. 5 Comitato per la Parità di Genere

1. È stato istituito il Comitato per la Parità di Genere, con compiti di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti del personale che ne richieda l'intervento per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale.
2. Il Comitato per la Parità di Genere è nominato dal Consiglio di amministrazione.
3. Ogni anno il Comitato per la Parità di Genere relaziona sulla propria attività al Consiglio di Amministrazione, suggerisce azioni positive e progetti per la diffusione di materiale informativo, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
4. Il Comitato per la Parità di Genere partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Organizzazione.
5. Il Comitato per la Parità di Genere svolge la sua attività nel pieno rispetto della normativa sulla "privacy" e garantendo, unitamente agli altri soggetti dell'Amministrazione che intervengono nelle procedure previste nelle ipotesi di denunce formali e informali di cui agli articoli successivi, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

## PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE E/O MOLESTIA SESSUALE

### ART. 6 Procedure da adottare in caso di discriminazioni e/o molestie sessuali

1. Nel momento in cui una lavoratrice o lavoratore, nell'esercizio della propria attività lavorativa, si ritenesse oggetto di molestie sessuali o comportamenti discriminatori per come definiti all'art. 2 c. 2 e 4 del presente Codice, può procedere in due direzioni, non necessariamente alternative né escludenti:
  - ◇ sporgere un formale reclamo alla Direzione Risorse Umane, richiedendo l'intervento congiunto del Comitato per la Parità di Genere,
  - ◇ adire all'Autorità Giudiziaria.

### ART. 7 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

1. In relazione a quest'ultima fattispecie la procedura da seguire è quella fissata dall'Autorità Giudiziaria stessa.

### ART. 8 Reclamo alla Direzione Risorse Umane e richiesta di intervento del Comitato per la Parità di Genere

1. Una lavoratrice o lavoratore che, nell'esercizio della propria attività lavorativa, si ritenesse oggetto di molestie sessuali o comportamenti discriminatori per come definiti all'art. 2 c. 2 e 4 del presente Codice, può sporgere formale reclamo alla Direzione Risorse Umane, inviando una mail all'indirizzo [a.baccocchi@gruppomarta.it](mailto:a.baccocchi@gruppomarta.it).



2. Nella mail deve essere indicato il nominativo della lavoratrice o del lavoratore che sporge il reclamo unitamente alla descrizione il più possibile chiara e circostanziata dell'accadimento a partire dal quale il reclamo viene sporto.
3. Entro 2 giorni lavorativi, l'Area Risorse Umane è tenuta a confermare alla/al segnalante l'avvenuta ricezione del reclamo e inoltrare la mail di reclamo anche al Comitato per la Parità di Genere, che apre una non conformità ai sensi della UNI/PdR 125:2022, la cui trattazione deve avvenire entro 15 giorni dall'apertura.
4. In parallelo e, in base alle sue prerogative e pertinenze, l'Area Risorse Umane apre il procedimento disciplinare, condotto sulla base delle procedure interne al Settore.
5. In caso di segnalazione di molestie sessuali scatta, a opera della Direzione Risorse Umane, la sospensione cautelativa di chi è indicato dalla/dal segnalante come l'autore/l'autrice.
6. Il Comitato per la Parità di Genere, nel gestire la non conformità, dovrà porre in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione della problematica, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda. A tal fine, laddove necessario congiuntamente alla Direzione Risorse Umane, può:
  - ◇ sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie anche congiuntamente alla parte segnalante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata;
  - ◇ raccogliere elementi di valutazione;
  - ◇ proporre alle parti interessate o all'Organizzazione, soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.
7. In ogni caso, il Comitato per la Parità di Genere non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte che si ritiene lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
8. L'intervento del Comitato per la Parità di Genere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. È obbligo del Comitato per la Parità di Genere, delle persone interessate nonché di coloro che rendono testimonianza mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale.

## NORME DI GARANZIA

### ART. 9 Denuncia di fatti inesistenti

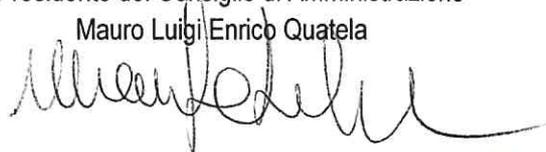
1. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre agli effetti penali, ne risponde disciplinarmente.

### ART. 10 Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di discriminazione e/o molestie sono tenute al segreto su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.
2. Per il diritto di accesso valgono le disposizioni di cui ai vigenti Regolamenti esterni ed interni all'Organizzazione (di Disciplina e sull'Accesso).

**MARTA S.C.S. ONLUS**  
SEDE LEGALE: STRADA SORA 43  
27100 PAVIA (PV)  
TEL. 0382 576424  
C.F. e P.IVA: 01341140182

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Mauro Luigi Enrico Quatela



MARTA S.C.S. ONLUS - Strada Sora 43 · 27100 Pavia  
Tel. e Fax 0382.576424 · PEC coopmarta@pec.confcooperative.it  
Cod. Fisc./P.IVA/Reg. Impr. 01341140182 · R.E.A. PV n. 180266  
Albo Nazionale Coop. n. A148681 · Albo Regionale Coop. Sociali n. A236



gruppomarta