CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Rev.	Data	Oggetto	Responsabilità
0	30/09/2026	Prima emissione del documento	**Elaborato da: Solidale cooperativa Sociale**
			Verificato da: Consiglio di amministrazione Del 30.09.2026
			Approvato da: Consiglio di amministrazione Del 30.09.2026

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Premessa e finalità

La **Solidale cooperativa Sociale** opera da sempre mettendo al centro il valore della persona, la solidarietà e il rispetto della dignità umana. In coerenza con i propri principi etici e nel rispetto della normativa vigente, la Cooperativa riafferma il diritto di ogni lavoratrice, lavoratore, socio e collaboratore a svolgere le proprie mansioni in un **ambiente di lavoro sicuro, sereno e accogliente**, fondato su relazioni interpersonali corrette ed egualitarie.
La prevenzione delle molestie rappresenta non solo un obbligo normativo, ma un elemento centrale della cultura organizzativa, in linea con i principi della parità di genere e della tutela della dignità della persona.
Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno della cooperativa alla prevenzione delle molestie, violenze e discriminazioni sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

La Cooperativa applica il principio della **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di violenza, molestia o discriminazione.

Art. 1
(Ambito di applicazione)

Il presente Codice si applica a **tutti i soggetti che operano all'interno o per conto della Cooperativa**, a prescindere dal livello gerarchico o dalla tipologia contrattuale (soci lavoratori, dipendenti, tirocinanti, volontari, collaboratori esterni, consulenti).

Le tutele e i doveri previsti si estendono non solo alla sede legale e operativa, ma a **tutti i contesti legati all'attività lavorativa**: servizi territoriali, strutture residenziali o diurne, trasferte, eventi di formazione, cene sociali e comunicazioni digitali (chat di lavoro, e-mail, social network).

Art. 2
(Definizione)

Per molestia sessuale si intende comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso, e aventi 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. 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 possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano in questa definizione:

- *Atto ritorsivo*: qualsiasi comportamento penalizzante adottato nei confronti di chi segnala o collabora a un'indagine.

- *Mobbing*: comportamenti ostili e reiterati volti a isolare o danneggiare un lavoratore.

- *Molestia sessuale*: comportamenti a connotazione sessuale, verbali o fisici, che violano la dignità della persona, commenti o apprezzamenti volgari sul corpo o sull'abbigliamento, battute oscene insistenti, domande invadenti sulla vita privata, proposte sessuali esplicite e indesiderate.

- *Violenza sul lavoro:* riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

- *Molestie non verbali:* sguardi insistenti o allusivi, esibizione o invio (anche digitale) di materiale pornografico o offensivo.

- *Molestie fisiche:* contatti fisici non graditi, sfioramenti, abbracci o baci forzati, fino a configurare l'ipotesi di reato ai sensi delle leggi vigenti.

- *Ricatti sessuali:* subordinare l'assunzione, la continuità lavorativa, i turni di servizio, le promozioni o le valutazioni professionali all'accettazione di favori o prestazioni sessuali.

- *Discriminazione diretta*: situazione nella quale una lavoratrice o un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

- *Discriminazione indiretta*: situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Art. 3
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
e) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) la cooperativa si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 4
(Procedura in caso di segnalazione)

La persona che ritiene di aver subito una molestia può attivare due percorsi distinti:

A. Procedura Informale

- La vittima contatta il C*omitato di Parità/Etico* interno, potrà essere contattato tramite piattaforma whistleblowing dal sito della cooperativa.

- Con il consenso espresso della persona lesa, C*omitato di Parità/Etico* interno avvia colloqui riservati con le parti coinvolte per far cessare il comportamento molesto e ripristinare un clima di lavoro sereno.
- La procedura si svolge in tempi brevi e non lascia tracce formali nel fascicolo personale dei lavoratori, salvo esito negativo o interruzione.

B. Procedura Formale

- Qualora la procedura informale non sia percorribile o non vada a buon fine, la persona interessata presenta una **segnalazione scritta e firmata** inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) ***(odv@solidale-coop.it)***, l'Odv potrà essere contattato tramite piattaforma whistleblowing dal sito della cooperativa.
- La Direzione avvia tempestivamente un'istruttoria interna per verificare i fatti, garantendo il contraddittorio ed esaminando le prove o i testimoni indicati.
- L'intera istruttoria deve concludersi entro un termine massimo stabilito, determinati in giorni 30.

Art. 5

(Divieto di ritorsioni e tutela della riservatezza)

1. La Cooperativa garantisce l'assoluto **anonimato** e la **riservatezza** dell'identità della persona segnalante e di eventuali testimoni.

2. È fatto divieto assoluto di adottare qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione (diretta o indiretta) nei confronti di chi ha segnalato una molestia o ha fornito testimonianza. Qualora si verificasse, la ritorsione stessa sarà oggetto di grave sanzione disciplinare.

Art. 6

(Profili disciplinari e sanzioni)

1. La violazione delle disposizioni del presente Codice costituisce un **illecito disciplinare**.

2. Nei confronti dell'autore delle molestie accertate, la Cooperativa applicherà le sanzioni previste dal sistema disciplinare del **CCNL Cooperative Sociali** vigente (dal richiamo scritto al licenziamento per giusta causa), in proporzione alla gravità dell'atto, fermo restando il diritto della vittima di adire le vie legali in sede civile e penale.

Art. 7

(Attività di sensibilizzazione – divulgazione e formazione)

1. La Cooperativa si impegna a dare la massima diffusione al presente Codice mediante:

- Pubblicazione nella bacheca aziendale e nella rete intranet (o sito web della cooperativa).

2. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

3. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla

prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

4. Sarà cura della Cooperativa promuovere, d'intesa con l'Odv, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

5. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.