

 STUDIO LEGALE ASSOCIATO ALIVERTI REDAELLI CARIELI CREMONESI AVVOCATI ASSOCIATI	LINEA GUIDA		PDG125-LIN03	
			Rev 00	
	CODICE DI CONDOTTA		Pag. 1 di 4	Data 30/07/2025

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE

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.

Lo Studio Legale attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni 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 amministrativa. 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, lo Studio Legale adotta questo *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*.

Il *Codice di condotta* viene adottato, tenuto conto della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92 /131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni), in coerenza con le 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.

Art. 1

Finalità

Il *Codice di condotta* costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo *Codice di condotta* lo Studio Legale 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;
- 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 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 condotta sono diretti a tutti i lavoratori/trici e ai collaboratori/trici nello Studio Legale, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascuna risorsa ha il dovere di collaborare con lo Studio Legale per promuovere e mantenere un ambiente di

 STUDIO LEGALE ASSOCIATO ALIVERTI REDAELLI CARIELI CREMONESI AVVOCATI ASSOCIATI	LINEA GUIDA		PDG125-LIN03	
			Rev 00	
	CODICE DI CONDOTTA		Pag. 2 di 4	Data 30/07/2025

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 mobbing

Per mobbing si intende “Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica” (*definizione da Oxford Languages*).

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 attuati 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 eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Art. 4

Definizione di molestia sessuale

Costituisce molestia sessuale ogni 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 un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i già menzionati comportamenti o di essersi sottomesso, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5.

Art. 5

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 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 taluni 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 capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Art. 6

Attività e procedura informale: il Referente.

 STUDIO LEGALE ASSOCIATO ALIVERTI REDAELLI CARIELI CREMONESI AVVOCATI ASSOCIATI	LINEA GUIDA	PDG125-LIN03	
		Rev 00	
	CODICE DI CONDOTTA	Pag. 3 di 4	Data 30/07/2025

Il Referente, individuato nella figura del Comitato per la Parità di Genere, è l'ente deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente *Codice di condotta*. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Referente:

- 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.
- Il Referente non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante.

Il denunciante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

Il Referente promuove, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e hanno il compito di monitorare le situazioni a rischio.

Annualmente, viene elaborata una relazione che tratta:

1. le segnalazioni pervenute, le attività svolte dal Referente e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
2. le eventuali problematiche di carattere generale, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 7

Segnalazione anonima ed esplicita

La segnalazione può pervenire al Comitato Guida sia attraverso segnalazioni esplicite che comunicazioni anonime:

- segnalazione esplicita direttamente alla direzione di ARCLEX o alla direzione del personale ARCLEX
- segnalazione esplicita mail segnalazioni@arclex.it,
- segnalazione anonima o esplicita tramite posta ordinaria all'indirizzo **Milano (MI - 20122) - via Gaetano Donizetti, 2, indirizzata a COMITATO PARITA' DI GENERE**
- segnalazione anonima o esplicita da inserire nella cassetta delle segnalazioni e suggerimenti posta all'interno dello Studio Legale

Il segnalante e il segnalato verranno trattati con le tutele indicate nel D.Lgs 24/2023.

Art. 8

Denuncia formale

Qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, può effettuare denuncia formale scritta alla Direzione e attraverso gli Enti preposti.

La Direzione promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e 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 alla direzione delle Risorse Umane per i procedimenti disciplinari. Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

 STUDIO LEGALE ASSOCIATO ALIVERTI REDAELLI CARIELI CREMONESI AVVOCATI ASSOCIATI	LINEA GUIDA		PDG125-LIN03	
			Rev 00	
	CODICE DI CONDOTTA		Pag. 4 di 4	Data 30/07/2025

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

Il segnalante e il segnalato verranno trattati con le tutele indicate nel D.Lgs 24/2023.

Art. 9

Riservatezza

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente *Codice di condotta* sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Art. 10

Attività di sensibilizzazione

Lo Studio Legale si impegna a diffondere la conoscenza del *Codice di condotta* per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- pubblicazione nel sito *intranet* dello Studio Legale;
- affissione nella bacheca delle diverse strutture;
- consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- opuscoli informativo-formativi;
- audiovisivi;
- incontri.

Lo Studio Legale s'impegna inoltre a diffondere i valori e i principi contenuti nel *Codice di condotta*, anche tramite specifici interventi formativi.

Le attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione dovranno servire a dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti

comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità della persona dei lavoratori e dei collaboratori dello Studio Legale.

Art. 11

Azioni a seguire dalle segnalazioni

Il compito di gestire le segnalazioni è affidato al Comitato guida per la Parità di Genere.

Le azioni di gestione vengono essere attuate secondo due principi:

PREVENIRE LE MOLESTIE SESSUALI	FAR CESSARE LE MOLESTIE SESSUALI
Adottare il presente codice di condotta • che contiene una definizione di principio • che assicura un sostegno alle vittime • che definisce non tollerabili le molestie e le violenze sul posto di lavoro • che definisce l'applicazione di sanzioni a chi mette in atto comportamenti non adeguati • che definisce modalità di segnalazione, anche in totale riservatezza Il comitato guida, inoltre: - Informa regolarmente il personale sulle misure adottate - Forma le risorse umane a riconoscere i segnali che possono indicare la presenza di molestie sessuali	Intervenire tempestivamente Stabilire cosa è successo con la vittima (quando la segnalazione non è anonima) e con l'accusato, eventualmente avviando anche un'inchiesta esterna Prendere le misure e le sanzioni necessarie: • Ammonimento • Trasferimento • Licenziamento Avvio di una causa giudiziaria riferita all'episodio di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere