

	Politica contro le molestie sul luogo di lavoro	POL MOLESTIE Rev. 1 del 16/06/26
---	---	---

POLITICA CONTRO LE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento stabilisce i principi e le regole cui tutti i soci, collaboratori e personale dipendente dello Studio, a prescindere dal genere, dall'anzianità e dal ruolo aziendale sono tenuti a rispettare, in aderenza al dettato normativo di cui alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

I principi e le regole espresse nella Politica devono essere inoltre rispettati da tutti i soggetti interessati, compresi i fornitori dello Studio e altri partner con cui ci si relaziona, pena l'applicazione di adeguati rimedi contrattuali in relazione alla gravità del fatto.

DEFINIZIONI

- **Bullismo:** aggressione o molestia reiterate, da parte di una singola persona o di un gruppo di persone, a danno di una o più vittime, anche al fine di provocare in esse sentimenti di ansia, di timore, di isolamento o di emarginazione, attraverso atti o comportamenti vessatori, pressioni e violenze fisiche o psicologiche, istigazione al suicidio o all'autolesionismo, minacce o ricatti, furti o danneggiamenti, offese o derisioni, anche aventi per oggetto la razza, la lingua, la religione, l'orientamento sessuale, l'opinione politica, l'aspetto fisico o le condizioni personali e sociali della vittima;
- **Comportamento Vietato:** una Violenza sul Lavoro, Mobbing, Bullismo, Discriminazione Diretta o Indiretta; Molestia sul Lavoro (anche a sfondo sessuale);
- **Discriminazione Diretta:** si verifica quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra 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 di modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa;
- **Discriminazione Indiretta:** si intende una 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 di modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa;
- **Mobbing:** insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima;
- **Personale SZA (o più brevemente "il personale"):** tutti/e i/le soci/e, i/le collaboratori/rici e i/le dipendenti dello Studio;
- **Molestia sul Lavoro:** comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima

	Politica contro le molestie sul luogo di lavoro	POL MOLESTIE Rev. 1 del 16/06/26
---	--	--

intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, quali, ad esempio:

- a. richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali;
 - b. affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
 - c. adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - d. promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - e. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
 - f. contatti fisici indesiderati e inopportuni;
 - g. apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- **Violenza sul Lavoro:** riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

PRINCIPI, CONDOTTE VIETATE E TUTELE

Lo Studio vieta, contrasta e non tollera in alcun modo il compimento di qualsiasi Comportamento Vietato o che comunque abbia per l'effetto quello di determinare:

- una Discriminazione Diretta o Indiretta;
- una Molestia sul Lavoro;
- una Violenza sul Lavoro, un atto di Mobbing o di Bullismo.

Il compimento e l'assunzione di tali atti e/o comportamenti è vietato sul posto di lavoro e in qualsiasi altro contesto lavorativo, come viaggi di lavoro e occasioni sociali promosse dallo Studio, indipendentemente dal fatto che la condotta sia posta in essere da un membro del personale, un cliente, un fornitore o altra terza parte. Tali comportamenti vietati, una volta accertati, saranno perseguiti e sanzionati a norma di legge, in base agli strumenti normativi e contrattuali che disciplinano i rapporti con il personale, i fornitori, i clienti e altre terze parti.

Tutto il personale dello Studio ha il compito di promuovere una cultura di nessuna tolleranza verso i Comportamenti Vietati e di creare le condizioni per un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie, utilizzando e incentivando l'utilizzo tra i colleghi di un linguaggio rispettoso, appropriato e inclusivo.

Premesso che tutte le lavoratrici e i lavoratori di SZA devono essere informati e formati sui contenuti della presente Politica, del Codice Etico e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa di tutto il personale per promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano, lo Studio si impegna a svolgere con cadenza periodica interventi di sensibilizzazione e di formazione su queste tematiche, accogliendo eventuali proposte o suggerimenti pervenuti dal personale a tale riguardo.

Quali strumenti di tutela a disposizione del Personale SZA e di parti terze interessate che siano stati soggetti o abbiano assistito a condotte o a comportamenti che possano costituire violenza o molestia sul lavoro sono attivi i seguenti canali di segnalazione:

	Politica contro le molestie sul luogo di lavoro	POL MOLESTIE Rev. 1 del 16/06/26
---	---	---

- via e-mail all'indirizzo codice.etico@sza.it;
- compilando, anche anonimamente, il seguente form [SEGNALAZIONI PARITÀ DI GENERE – Compila modulo](#).

Si precisa che sono disponibili online i principali service provider che offrono la possibilità di creare gratuitamente account anonimi di posta elettronica (gmail, yahoo etc).

La segnalazione verrà indagata e gestita, garantendo la dovuta riservatezza.

A garanzia di tutte le parti coinvolte, la segnalazione dovrà riportare la descrizione di fatti, eventi o circostanze a fondamento dell'asserita molestia o violenza con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di verificare la fondatezza o non dei fatti o circostanze segnalati.

E' vietata qualsiasi forma di ritorsione o minaccia di ritorsione nei confronti dell'autore della segnalazione o di chiunque si sia opposto a pratiche vietate dalla presente politica o sia coinvolto nel processo di segnalazione e indagine.

Tutto il personale della Studio è tenuto a denunciare la ritorsione o la minaccia di ritorsione, nota o sospetta, al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Ciascun responsabile di dipartimento ha il compito di vigilare sul rispetto della presente Politica da parte dei propri colleghi, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

COMUNICAZIONE

Questo documento è comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder attraverso i consueti canali di comunicazione. Esso è disponibile nella bacheca aziendale.