

SINDAR S.r.l.

CODICE DI CONDOTTA

per le pari opportunità, l'inclusione e la lotta contro
la violenza e le molestie sul lavoro

versione gennaio 2025

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
	2.1 Destinatari.....	3
	2.2 Definizioni.....	3
3	PRINCIPI GENERALI.....	4
	3.1 Trasparenza e integrità.....	4
	3.2 Comportamento appropriato e inclusione.....	4
	3.3 Riservatezza e protezione della privacy.....	4
	3.4 Uso responsabile delle risorse aziendali.....	4
	3.5 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.....	4
	3.6 Condotta con clienti e fornitori.....	4
	3.1 Compliance legale e normativa.....	4
4	IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE.....	5
5	REFERENTE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....	5
6	CONTROLLO DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE.....	5
7	VIOLAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA E SANZIONI.....	5

IL CODICE DI CONDOTTA

1 PREMESSA

Il codice di condotta fornisce le linee guida alle quali devono attenersi tutti coloro che operano per conto di Sindar, al fine di garantire il rispetto dei principi della sostenibilità e dei valori fondamentali, della mission e dell'etica aziendali.

Sono parte del codice di condotta le linee guida per la compliance legale e normativa, l'uso delle risorse aziendali, il comportamento appropriato, la riservatezza, il rispetto di pari opportunità e inclusione e la lotta contro la violenza, le molestie e il mobbing, in conformità alle linee guida di tolleranza zero delle Nazioni Unite.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 *Destinatari*

Il codice di condotta è diretto a tutti coloro che, a qualunque livello, operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

2.2 *Definizioni*

La tutela dell'uguaglianza fa riferimento al D.Lgs. 151/2001¹ in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e al D.Lgs. 198/06 per le pari opportunità tra uomo e donna.

Costituiscono discriminazione quei trattamenti differenziati basati su condizioni soggettive e quindi ingiustificati e non ragionevoli. Costituisce inoltre discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive.

Per pari opportunità in termini generali si intende secondo il D.Lgs. 198/06 l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo, a causa del genere, della religione, delle convinzioni personali, per ragioni connesse alla razza e all'origine etnica, all'età e all'orientamento sessuale.

Con riferimento specifico all'ambiente di lavoro, la Legge 15 gennaio 2021, n. 4² ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, firmata a Ginevra il 21 giugno 2019.

Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Esse possono essere di natura fisica, isolate o reiterate, avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, classificarsi come lieve mancanza di rispetto, sino ad atti più gravi fino a comportare l'intervento della forza pubblica.

Le molestie sessuali consistono in comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi come scopo o effetto il violare la dignità di chi le subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante ed umiliante.

Possono inoltre costituire molestia morale molte forme, quali offese, intimidazioni, insulti, rimproveri inappropriati, diffusione di notizie riservate, minacce di licenziamento o demansionamento, discriminazioni salariali, tentativi di emarginazione e isolamento, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Col termine di stalking occupazionale si intende una condotta persecutoria in grado di cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura o ingenerare uno stato di timore per la incolumità propria o di congiunti, in danneggiamento di cose, etc.

Infine, il mobbing costituisce la 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

¹ D.Lgs. 26/03/01 n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

² Legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione".

emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

3 PRINCIPI GENERALI

L'organizzazione ritiene obbligo fondamentale la tutela dell'integrità morale e fisica dei lavoratori e garantisce il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Sindar intende pertanto promuovere quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico dei lavoratori, prevenendo atteggiamenti che colpiscano in modo diretto o indiretto il rispetto e la collaborazione tra le persone (lavoratori, clienti, fornitori, etc.).

I destinatari del presente codice devono:

- attenersi al rispetto formale e sostanziale dei principi ivi elencati
- concorrere al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e rispettoso delle relazioni interpersonali
- rispettare la privacy e i diritti di tutti i soggetti coinvolti

3.1 *Trasparenza e integrità*

La trasparenza e l'integrità sono valori fondamentali per preservare la fiducia e la reputazione dell'azienda, che deve essere difesa evitando ogni conflitto di interesse e comportamento contrario al codice etico.

3.2 *Comportamento appropriato e inclusione*

Tutti coloro che operano per Sindar sono tenuti a mantenere un comportamento professionale e rispettoso nei confronti di colleghi, clienti e partner aziendali. La comunicazione deve essere chiara, cortese e priva di atteggiamenti discriminatori o offensivi. Ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento offensivo non è tollerata.

3.3 *Riservatezza e protezione della privacy*

La riservatezza delle informazioni aziendali e personali deve essere sempre garantita. È vietata la divulgazione non autorizzata di dati sensibili, di documenti interni o di proprietà dei clienti e qualsiasi altra informazione riservata, nel rispetto delle normative vigenti e delle politiche aziendali.

3.4 *Uso responsabile delle risorse aziendali*

Ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

3.5 *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro*

La sicurezza sul luogo di lavoro è una priorità e tutti devono concorrere al raggiungimento di questo obiettivo, rispettando le normative sulla sicurezza e segnalando qualsiasi elemento ostativo.

3.6 *Condotta con clienti e fornitori*

I rapporti con clienti e fornitori devono essere improntati alla correttezza, alla trasparenza e al reciproco rispetto.

3.1 *Compliance legale e normativa*

Gli iter operativi in ambito amministrativo e contabile, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal Codice Etico. Il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, i collaboratori, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza degli iter operativi contabili e gestionali, che devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, delle quali devono potersi rilevare la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie. Il patrimonio sociale deve essere gestito in modo corretto e onesto, e quindi Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, i collaboratori e i soci, devono concorrere a tutelarne l'integrità.

4 IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Sindar ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuove le pari opportunità, l'inclusione e la lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo e, pertanto, si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità:

- selezionando i candidati in maniera neutrale rispetto al genere e valutandone le qualità personali come professionalità, competenza, specializzazione, esperienza, astenendosi dal porre domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari durante il processo di selezione;
- attribuendo le retribuzioni in base alle mansioni e alle responsabilità e assicurando un bilanciamento delle percentuali di genere per i ruoli in cui il contratto prevede una retribuzione variabile;
- offrendo pari opportunità di sviluppo delle carriere;
- attribuendo eventuali corresponsioni di benefit e di premi esclusivamente sulla base di risultati prodotti e riconosciuti;
- contribuendo a creare e mantenere un ambiente lavorativo sano, in cui il benessere, anche psicologico, dei dipendenti sia tra gli obiettivi comuni;
- supportando la genitorialità e la cura con azioni intese a soddisfare le esigenze di chi debba bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse;
- favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, con azioni quali lo smart working, il part time e la flessibilità degli orari.

5 REFERENTE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sindar ha individuato il Referente delle Pari Opportunità nella figura del RSPP, col compito di promuovere le azioni specifiche o generali, volte ad assicurare un clima lavorativo nel quale a tutti i lavoratori siano riconosciuti uguali dignità. Qualora un lavoratore ritenga di essere oggetto sul luogo di lavoro di atti o comportamenti che presumibilmente possano configurare situazioni di discriminazione, molestie, mobbing, stalking, può rivolgersi al Referente delle Pari Opportunità. Il Referente procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie e assume ogni utile iniziativa per la risoluzione del problema, coinvolgendo le funzioni interne ed eventuali strutture esterne pertinenti.

6 CONTROLLO DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE

Nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, il controllo del rispetto del Codice di condotta è in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni devono essere inviate per posta o utilizzando il [modulo online](#)

*RSPP Sindar S.r.l.
Corso Ettore Archinti, 35
26900 – Lodi*

7 VIOLAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA E SANZIONI

La grave e persistente violazione delle norme del Codice di condotta da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di comportamenti illeciti e lesivi della dignità della persona, la segnalazione agli organi competenti. Con gravi inadempimenti si intende, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione dai quali derivino sanzioni a carico dell'azienda e/o danni all'immagine della stessa. Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice di condotta è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile; il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 e dal contratto collettivo nazionale adottato. Consulenti,

collaboratori esterni e ogni altro soggetto che entri in rapporto con la società assumono come obbligazione contrattuale il rispetto delle disposizioni del presente Codice di condotta.