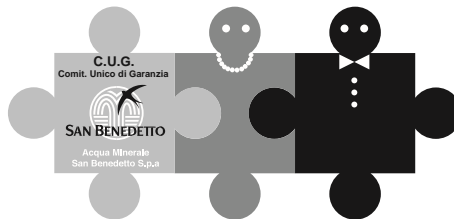




Codice di Condotta

**per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda**

**a cura della Commissione Pari Opportunità
di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**





di

Acqua Minerale San Benedetto

Per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda

Lo scopo

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;
- evidenziare, e combattere, non solo le molestie più esplicite, ma anche quelle meno esplicite; più precisamente:
 - molestie morali, sessuali e stalking
 - tutti i comportamenti vessatori e discriminatori praticati sia fra colleghi di pari grado che di diversa scala gerarchica.

Riguarderà, inoltre, tutti i soggetti che, anche con diversa tipologia contrattuale, operano in azienda.

Procedure del Codice

- **Informale**: tentativo di conciliazione tra le parti senza il coinvolgimento di organi esterni con cessazione dell'istruttoria entro 30 gg.
- **Formale**: seguita dalla Consigliera di Parità Provinciale e dal C.U.G., viene formalizzata la denuncia ed eseguito un ulteriore tentativo di conciliazione tra le parti; se la denuncia risulta fondata, il dirigente titolare del potere disciplinare procederà con i dovuti provvedimenti previsti dal CCNL. L'istruttoria si concluderà entro un periodo che va dai 30 ai 60 gg a seconda della complessità del caso.

Formazione ed informazione

L'azienda s'impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice;
- rendere accessibili i contatti del C.U.G. (telefono, e-mail);
- attuare progetti di formazione e sensibilizzazione ai direttori e capi settore che avranno prioritariamente il compito di diffondere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

**Commissione Pari Opportunità
Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**

CODICE DI CONDOTTA
DI ACQUA MINERALE SAN BENEDETTO S.p.A.
per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda

Premessa

Acqua Minerale San Benedetto S.p.A., su proposta della Commissione Pari Opportunità, in accordo con R.S.U. e OO.SS, e richiamando la Raccomandazione 92/131 CEE e il DLgs 165/2001, ha emanato il seguente codice, che è diventato parte dell'impegno comune dell'Azienda e delle organizzazioni sindacali al fine di assicurare "un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali". A tale scopo, in ottemperanza alle disposizioni legislative, sarà istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che sostituirà integralmente la Commissione Pari Opportunità. Acqua Minerale San Benedetto S.p.A. e tutti i suoi dipendenti si impegnano ad essere rispettosi degli altri, onesti, corretti e affidabili nelle attività e nei comportamenti all'interno dell'Azienda, senza generare discriminazioni in virtù del proprio ruolo o incarico. Acqua Minerale San Benedetto S.p.A. protegge dalle rappresaglie i propri dipendenti che segnalino condotte improprie, che sollevino una preoccupazione o cooperino ad un'indagine, purché tali dipendenti abbiano agito in buona fede e con una ragionevole convinzione che le informazioni da loro fornite siano veritiere. In particolare la posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chiunque faccia rappresaglie sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, che potrebbero arrivare fino al licenziamento. Chi ritiene di aver subito ritorsioni, può contattare il Comitato Unico di Garanzia. È un messaggio forte quello che le parti firmatarie vogliono trasmettere, poiché questo Codice non mira soltanto a tutelare i casi più evidenti di molestie, bensì intende far emergere e combattere anche le molestie dissimulate, quelle che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di colui/colei che le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Il Codice non stabilisce un modello prefissato di comportamento, a cui viene chiesto di aderire passivamente da parte degli uomini e delle donne in azienda, ma, piuttosto, richiede un'assunzione di responsabilità personale nei confronti di un fenomeno spesso sottovalutato. Il Codice, infine, non si propone di imporre in azienda un sistema di rapporti spersonalizzati e neutri, da cui sono bandite le relazioni sociali informali e in cui viene negata la connotazione sessuale

di uomini e donne, ma richiede, piuttosto, un'attenzione nuova alla percezione diversa che donne e uomini possono avere di uno stesso comportamento. Si tratta di un equilibrio nuovo, in gran parte da costruire, da costruire insieme.

Coerentemente con quanto premesso, Acqua Minerale San Benedetto S.p.A. naturalmente non assume minori, proibisce le punizioni fisiche o l'abuso, rispetta il diritto dei dipendenti di iscriversi o meno a qualsiasi gruppo, attenendosi a tutte le normative vigenti.

Chiunque sia a conoscenza di qualsiasi violazione del presente Codice di Condotta Aziendale o di leggi pertinenti, ha il diritto/dovere di notificare immediatamente tale violazione, scrivendo, anche anonimamente, all'indirizzo comitatounicogaranzia@sanbenedetto.it o contattando, anche singolarmente, uno dei membri del Comitato.

Anche in assenza di segnalazioni e/o denunce di mancato rispetto del presente Codice, sarà cura del Comitato Unico di Garanzia effettuare periodicamente delle verifiche attraverso questionari atti a monitorare la situazione.

-Art. 1-

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Sono esempi di molestia sessuale:
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - affissione o esposizione di foto pornografiche o altro materiale analogo nell'ambiente di lavoro;
 - adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a prestazioni sessuali;
 - contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi, ammiccamenti e sguardi insistenti e non graditi.

- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

-Art. 2-

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:
 - a) danni all'immagine di sé, quali:
 - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
 - diffusione di dati sensibili o di dati personali non autorizzati;
 - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
 - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali:
 - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
 - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di salario, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
 - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
 - deliberata negazione di informazioni relative al lavoro, oppure il fornire informazioni non corrette, insufficienti, incomplete;
 - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali:
 - cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento

- persecutorio;
- limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

-Art. 3- Discriminazioni

1. La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria.
2. Le Discriminazione possono essere:
 - a) dirette - qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione di una loro condizione, sesso, razza, appartenenza religiosa e handicap;
 - b) indirette - situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di svantaggio alcune/i lavoratrici/lavoratori rispetto ad altre/i.
3. Costituisce discriminazione ogni trattamento sfavorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, comprese quelle adottive, anche in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

-Art. 4- Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in Acqua Minerale San Benedetto S.p.A. a qualsiasi titolo (lavoratori dipendenti, stagiste/i, personale delle ditte esterne, collaboratori a progetto, consulenti, visitatori o ospiti autorizzati, ecc.).

-Art. 5-
Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili dei reparti e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

-Art. 6-
Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

1. Per ricevere consulenza e assistenza e per la trattazione informale dei casi di molestie nel luogo di lavoro, le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgeranno al Comitato Unico di Garanzia, il quale avrà ricevuto la formazione specialistica necessaria allo svolgimento della propria funzione. I nominativi dei componenti saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. Il Comitato verrà dotato di tutti i mezzi necessari all'espletamento della propria funzione e potrà avvalersi di esperte/i esterne/i.

-Art. 7-
Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie e/o discriminazione ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale aziendale può richiedere, per iscritto o verbalmente, l'intervento del C.U.G.
2. Quest'ultimo dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la

questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsente, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, il C.U.G. può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e comunque in non oltre 30 giorni dalla denuncia.
5. Il C.U.G. può prendere in considerazione situazioni che, pur non essendo state segnalate dagli interessati rivelino un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.
6. È obbligo del C.U.G., delle persone interessate e di chi le rappresenta, 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 successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

-Art. 8-

Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia e/o discriminazione, e non ritenga idonea la procedura informale aziendale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una ulteriore procedura formale di accertamento della molestia o della discriminazione mediante richiesta al C.U.G.. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che verbalmente.

2. Della procedura formale aziendale è investito il Comitato Unico di Garanzia, al quale è affiancata la figura della Consigliera di Parità Provinciale o Regionale, costituendo in tal modo la Commissione Formale. Questi possono delegare al loro interno due persone per lo svolgimento dell'istruttoria. La Commissione Formale aziendale, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, comma 2. I componenti della Commissione Formale, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione Formale, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Formale.
3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse per un massimo di altri 30 giorni.
4. La Commissione Formale aziendale contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.
5. La Commissione Formale aziendale, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, il trasferimento temporaneo dal proprio reparto di uno dei soggetti coinvolti.
6. Se entrambe le parti acconsentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione Formale aziendale redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere

dalle parti.

8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione Formale aziendale decide sulla fondatezza della denuncia.
9. Se la Commissione Formale aziendale ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, che a quel punto procederanno nel modo che riterranno più opportuno. La lavoratrice/il lavoratore potrà quindi procedere per via stragiudiziale o giudiziale come stabilito dalle norme anche chiedendo il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale o regionale nella trattazione del caso.
10. Qualora la Commissione Formale aziendale ritenga fondata la denuncia, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.
11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.
12. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

-Art. 9-

Responsabilità disciplinare

1. Il compimento di molestie e/o discriminazioni sul lavoro, e comunque in occasione del lavoro, costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi appartiene al C.U.G.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 68, dall'art. 69, dall'art. 70 del C.C.N.L.. Esse comunque potranno andare dalla

semplice ammonizione al licenziamento.

-Art. 10-

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
2. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

-Art. 11-

Formazione e informazione

L'Azienda si impegna a:

- a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; ai dipendenti in servizio verrà inserito in busta paga nel mese successivo alla data di approvazione e/o variazione; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; al personale esterno verrà consegnato al momento dell'ingresso in Azienda per la prima volta;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le aree dell'Azienda e la pubblicazione dello stesso nel sito <http://www.sanbenedetto.it>;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del C.U.G.;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, e Capi Reparto, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

-Art. 12-
Norme transitorie

Fino alla costituzione del C.U.G, e comunque fino a nuove disposizioni, le funzioni del C.U.G. di Acqua Minerale San Benedetto saranno svolte dall'attuale Commissione Pari Opportunità e/o C.U.G. di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.



Codice di Condotta

**per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda**

**a cura della Commissione Pari Opportunità
di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**



di
Alpe Guizza
Per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda

Lo scopo

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;
- evidenziare, e combattere, non solo le molestie più esplicite, ma anche quelle meno esplicite; più precisamente:
3 molestie morali, sessuali e stalking
3 tutti i comportamenti vessatori e discriminatori praticati sia fra colleghi di pari grado che di diversa scala gerarchica.

Riguarderà, inoltre, tutti i soggetti che, anche con diversa tipologia contrattuale, operano in azienda.

Procedure del Codice

- **Informale**: tentativo di conciliazione tra le parti senza il coinvolgimento di organi esterni con cessazione dell'istruttoria entro 30 gg.
- **Formale**: seguita dalla Consigliera di Parità Provinciale e dal C.U.G., viene formalizzata la denuncia ed eseguito un ulteriore tentativo di conciliazione tra le parti; se la denuncia risulta fondata, il dirigente titolare del potere disciplinare procederà con i dovuti provvedimenti previsti dal CCNL. L'istruttoria si concluderà entro un periodo che va dai 30 ai 60 gg a seconda della complessità del caso.

Formazione ed informazione

L'azienda s'impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice;
- rendere accessibili i contatti del C.U.G. (telefono, e-mail);
- attuare progetti di formazione e sensibilizzazione ai direttori e capi settore che avranno prioritariamente il compito di diffondere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

**Commissione Pari Opportunità
Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**

**CODICE DI CONDOTTA
DI ALPE GUIZZA S.p.A.**
per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda

Premessa

Alpe Guizza S.p.A., su proposta della Commissione Pari Opportunità di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A., in accordo con R.S.U. e OO.SS, e richiamando la Raccomandazione 92/131 CEE e il DLgs 165/2001, ha emanato il seguente codice, che è diventato parte dell'impegno comune dell'Azienda e delle organizzazioni sindacali al fine di assicurare "un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali". A tale scopo, in ottemperanza alle disposizioni legislative, sarà istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Alpe Guizza S.p.A. e tutti i suoi dipendenti si impegnano ad essere rispettosi degli altri, onesti, corretti e affidabili nelle attività e nei comportamenti all'interno dell'Azienda, senza generare discriminazioni in virtù del proprio ruolo o incarico. Alpe Guizza S.p.A. protegge dalle rappresaglie i propri dipendenti che segnalino condotte improprie, che sollevino una preoccupazione o cooperino ad un'indagine, purché tali dipendenti abbiano agito in buona fede e con una ragionevole convinzione che le informazioni da loro fornite siano veritiere. In particolare la posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chiunque faccia rappresaglie sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, che potrebbero arrivare fino al licenziamento. Chi ritiene di aver subito ritorsioni, può contattare il Comitato Unico di Garanzia. È un messaggio forte quello che le parti firmatarie vogliono trasmettere, poiché questo Codice non mira soltanto a tutelare i casi più evidenti di molestie, bensì intende far emergere e combattere anche le molestie dissimulate, quelle che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di colui/colei che le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Il Codice non stabilisce un modello prefissato di comportamento, a cui viene chiesto di aderire passivamente da parte degli uomini e delle donne in azienda, ma, piuttosto, richiede un'assunzione di responsabilità personale nei confronti di un fenomeno spesso sottovalutato. Il Codice, infine, non si propone di imporre in azienda un sistema di rapporti spersonalizzati e neutri, da cui sono bandite le relazioni sociali informali e in cui viene negata la connotazione sessuale di uomini e donne, ma richiede, piuttosto, un'attenzione nuova alla

percezione diversa che donne e uomini possono avere di uno stesso comportamento. Si tratta di un equilibrio nuovo, in gran parte da costruire, da costruire insieme.

Coerentemente con quanto premesso, Alpe Guizza S.p.A. naturalmente non assume minori, proibisce le punizioni fisiche o l'abuso, rispetta il diritto dei dipendenti di iscriversi o meno a qualsiasi gruppo, attenendosi a tutte le normative vigenti.

Chiunque sia a conoscenza di qualsiasi violazione del presente Codice di Condotta Aziendale o di leggi pertinenti, ha il diritto/dovere di notificare immediatamente tale violazione, scrivendo, anche anonimamente, all'indirizzo comitatounicogaranzia@alpeguizza.it o contattando, anche singolarmente, uno dei membri del Comitato.

Anche in assenza di segnalazioni e/o denunce di mancato rispetto del presente Codice, sarà cura del Comitato Unico di Garanzia effettuare periodicamente delle verifiche attraverso questionari atti a monitorare la situazione.

-Art. 1-

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Sono esempi di molestia sessuale:
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - affissione o esposizione di foto pornografiche o altro materiale analogo nell'ambiente di lavoro;
 - adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a prestazioni sessuali;
 - contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi, ammiccamenti e sguardi insistenti e non graditi.

- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

-Art. 2-

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:
 - a) danni all'immagine di sé, quali:
 - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
 - diffusione di dati sensibili o di dati personali non autorizzati;
 - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
 - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali:
 - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
 - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di salario, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
 - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
 - deliberata negazione di informazioni relative al lavoro, oppure il fornire informazioni non corrette, insufficienti, incomplete;
 - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali:
cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio;

limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

-Art. 3- Discriminazioni

1. La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria.
2. Le Discriminazione possono essere:
 - a) dirette - qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione di una loro condizione, sesso, razza, appartenenza religiosa e handicap;
 - b) indirette - situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di svantaggio alcune/i lavoratrici/lavoratori rispetto ad altre/i.
3. Costituisce discriminazione ogni trattamento sfavorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, comprese quelle adottive, anche in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

-Art. 4- Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in Alpe Guizza S.p.A. a qualsiasi titolo (lavoratori dipendenti, stagiste/i, personale delle ditte esterne, collaboratori a progetto, consulenti, visitatori o ospiti autorizzati, ecc.).

-Art. 5- Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.

2. Le/i responsabili dei reparti e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

-Art. 6-

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

1. Per ricevere consulenza e assistenza e per la trattazione informale dei casi di molestie nel luogo di lavoro, le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgeranno al Comitato Unico di Garanzia, il quale avrà ricevuto la formazione specialistica necessaria allo svolgimento della propria funzione. I nominativi dei componenti saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. Il Comitato verrà dotato di tutti i mezzi necessari all'espletamento della propria funzione e potrà avvalersi di esperte/i esterne/i.

-Art. 7-

Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie e/o discriminazione ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale aziendale può richiedere, per iscritto o verbalmente, l'intervento del C.U.G.
2. Quest'ultimo dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, il C.U.G. può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e comunque in non oltre 30 giorni dalla denuncia.
5. Il C.U.G. può prendere in considerazione situazioni che, pur non essendo state segnalate dagli interessati, rivelino un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.
6. È obbligo del C.U.G., delle persone interessate e di chi le rappresenta, 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 successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

-Art. 8-

Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia e/o discriminazione, e non ritenga idonea la procedura informale aziendale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una ulteriore procedura formale di accertamento della molestia o della discriminazione mediante richiesta al C.U.G.. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che verbalmente.
2. Della procedura formale aziendale è investito il Comitato Unico di Garanzia, al quale è affiancata la figura della Consigliera di Parità Provinciale o Regionale, costituendo in tal modo la Commissione Formale. Questi possono delegare al loro interno due persone per lo svolgimento dell'istruttoria. La Commissione Formale aziendale, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, comma 2. I componenti della Commissione Formale, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione Formale, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Formale.

3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse per un massimo di altri 30 giorni.
4. La Commissione Formale aziendale contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.
5. La Commissione Formale aziendale, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, il trasferimento temporaneo dal proprio reparto di uno dei soggetti coinvolti.
6. Se entrambe le parti acconsentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione Formale aziendale redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione Formale aziendale decide sulla fondatezza della denuncia.
9. Se la Commissione Formale aziendale ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, che a quel punto procederanno nel modo che riterranno più opportuno. La lavoratrice/il lavoratore potrà quindi procedere per via stragiudiziale o giudiziale come stabilito dalle norme anche chiedendo il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale o regionale nella trattazione del caso.
10. Qualora la Commissione Formale aziendale ritenga fondata la denuncia, ne

dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.

11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.
12. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

-Art. 9- Responsabilità disciplinare

1. Il compimento di molestie e/o discriminazioni sul lavoro, e comunque in occasione del lavoro, costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi appartiene al C.U.G.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 68, dall'art. 69, dall'art. 70 del C.C.N.L.. Esse comunque potranno andare dalla semplice ammonizione al licenziamento.

-Art. 10- Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
2. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque

denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

-Art. 11-
Formazione e informazione

L'Azienda si impegna a:

- a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; ai dipendenti in servizio verrà inserito in busta paga nel mese successivo alla data di approvazione e/o variazione; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; al personale esterno verrà consegnato al momento dell'ingresso in Azienda per la prima volta;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le aree dell'Azienda e la pubblicazione dello stesso nel sito <http://www.sanbenedetto.it>;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del C.U.G.;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, e Capi Reparto, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

-Art. 12-
Norme transitorie

Fino alla costituzione del C.U.G, e comunque fino a nuove disposizioni, le funzioni del C.U.G. di Alpe Guizza S.p.A. saranno svolte dall'attuale Commissione Pari Opportunità e/o C.U.G. di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.



Codice di Condotta

**per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda**

**a cura della Commissione Pari Opportunità
di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**



di
Gran Guizza
Per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda

Lo scopo

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;
- evidenziare, e combattere, non solo le molestie più esplicite, ma anche quelle meno esplicite; più precisamente:
 - molestie morali, sessuali e stalking

- tutti i comportamenti vessatori e discriminatori praticati sia fra colleghi di pari grado che di diversa scala gerarchica.

Riguarderà, inoltre, tutti i soggetti che, anche con diversa tipologia contrattuale, operano in azienda.

Procedure del Codice

- **Informale**: tentativo di conciliazione tra le parti senza il coinvolgimento di organi esterni con cessazione dell'istruttoria entro 30 gg.
- **Formale**: seguita dalla Consigliera di Parità Provinciale e dal C.U.G., viene formalizzata la denuncia ed eseguito un ulteriore tentativo di conciliazione tra le parti; se la denuncia risulta fondata, il dirigente titolare del potere disciplinare procederà con i dovuti provvedimenti previsti dal CCNL. L'istruttoria si concluderà entro un periodo che va dai 30 ai 60 gg a seconda della complessità del caso.

Formazione ed informazione

L'azienda s'impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice;
- rendere accessibili i contatti del C.U.G. (telefono, e-mail);
- attuare progetti di formazione e sensibilizzazione ai direttori e capi settore che avranno prioritariamente il compito di diffondere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

**Commissione Pari Opportunità
Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**

**CODICE DI CONDOTTA
DI GRAN GUIZZA S.p.A.**
per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda

Premessa

Gran Guizza S.p.A., su proposta della Commissione Pari Opportunità di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A., in accordo con R.S.U. e OO.SS, e richiamando la Raccomandazione 92/131 CEE e il DLgs 165/2001, ha emanato il seguente codice, che è diventato parte dell'impegno comune dell'Azienda e delle organizzazioni sindacali al fine di assicurare "un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali". A tale scopo, in ottemperanza alle disposizioni legislative, sarà istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Gran Guizza S.p.A. e tutti i suoi dipendenti si impegnano ad essere rispettosi degli altri, onesti, corretti e affidabili nelle attività e nei comportamenti all'interno dell'Azienda, senza generare discriminazioni in virtù del proprio ruolo o incarico. Gran Guizza S.p.A. protegge dalle rappresaglie i propri dipendenti che segnalino condotte improprie, che sollevino una preoccupazione o cooperino ad un'indagine, purché tali dipendenti abbiano agito in buona fede e con una ragionevole convinzione che le informazioni da loro fornite siano veritiere. In particolare la posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chiunque faccia rappresaglie sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, che potrebbero arrivare fino al licenziamento. Chi ritiene di aver subito ritorsioni, può contattare il Comitato Unico di Garanzia. È un messaggio forte quello che le parti firmatarie vogliono trasmettere, poiché questo Codice non mira soltanto a tutelare i casi più evidenti di molestie, bensì intende far emergere e combattere anche le molestie dissimulate, quelle che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di colui/colei che le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Il Codice non stabilisce un modello prefissato di comportamento, a cui viene chiesto di aderire passivamente da parte degli uomini e delle donne in azienda, ma, piuttosto, richiede un'assunzione di responsabilità personale nei confronti di un fenomeno spesso sottovalutato. Il Codice, infine, non si propone di imporre in azienda un sistema di rapporti spersonalizzati e neutri, da cui sono bandite le relazioni sociali informali e in cui viene negata la connotazione sessuale di uomini e donne, ma richiede, piuttosto, un'attenzione nuova alla

percezione diversa che donne e uomini possono avere di uno stesso comportamento. Si tratta di un equilibrio nuovo, in gran parte da costruire, da costruire insieme.

Coerentemente con quanto premesso, Gran Guizza S.p.A. naturalmente non assume minori, proibisce le punizioni fisiche o l'abuso, rispetta il diritto dei dipendenti di iscriversi o meno a qualsiasi gruppo, attenendosi a tutte le normative vigenti.

Chiunque sia a conoscenza di qualsiasi violazione del presente Codice di Condotta Aziendale o di leggi pertinenti, ha il diritto/dovere di notificare immediatamente tale violazione, scrivendo, anche anonimamente, all'indirizzo comitatounicogaranzia@granquizza.it o contattando, anche singolarmente, uno dei membri del Comitato.

Anche in assenza di segnalazioni e/o denunce di mancato rispetto del presente Codice, sarà cura del Comitato Unico di Garanzia effettuare periodicamente delle verifiche attraverso questionari atti a monitorare la situazione.

-Art. 1-

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Sono esempi di molestia sessuale:
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - affissione o esposizione di foto pornografiche o altro materiale analogo nell'ambiente di lavoro;
 - adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a prestazioni sessuali;
 - contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi, ammiccamenti e sguardi insistenti e non graditi.

- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

-Art. 2-

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:
 - a) danni all'immagine di sé, quali:
 - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
 - diffusione di dati sensibili o di dati personali non autorizzati;
 - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
 - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali:
 - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
 - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di salario, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
 - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
 - deliberata negazione di informazioni relative al lavoro, oppure il fornire informazioni non corrette, insufficienti, incomplete;
 - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali:
 - cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento

- persecutorio;
- limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

-Art. 3- Discriminazioni

1. La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria.
2. Le Discriminazione possono essere:
 - a) dirette - qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione di una loro condizione, sesso, razza, appartenenza religiosa e handicap;
 - b) indirette - situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di svantaggio alcune/i lavoratrici/lavoratori rispetto ad altre/i.
3. Costituisce discriminazione ogni trattamento sfavorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, comprese quelle adottive, anche in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

-Art. 4- Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in Gran Guizza S.p.A. a qualsiasi titolo (lavoratori dipendenti, stagiste/i, personale delle ditte esterne, collaboratori a progetto, consulenti, visitatori o ospiti autorizzati, ecc.).

-Art. 5-

Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili dei reparti e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

-Art. 6-

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

1. Per ricevere consulenza e assistenza e per la trattazione informale dei casi di molestie nel luogo di lavoro, le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgeranno al Comitato Unico di Garanzia, il quale avrà ricevuto la formazione specialistica necessaria allo svolgimento della propria funzione. I nominativi dei componenti saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. Il Comitato verrà dotato di tutti i mezzi necessari all'espletamento della propria funzione e potrà avvalersi di esperte/i esterne/i.

-Art. 7-

Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie e/o discriminazione ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale aziendale può richiedere, per iscritto o verbalmente, l'intervento del C.U.G.
2. Quest'ultimo dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsente, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a

rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, il C.U.G. può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e comunque in non oltre 30 giorni dalla denuncia.
5. Il C.U.G. può prendere in considerazione situazioni che, pur non essendo state segnalate dagli interessati, rivelino un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.
6. È obbligo del C.U.G., delle persone interessate e di chi le rappresenta, 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 successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

-Art. 8-

Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia e/o discriminazione, e non ritenga idonea la procedura informale aziendale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una ulteriore procedura formale di accertamento della molestia o della discriminazione mediante richiesta al C.U.G.. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che verbalmente.
2. Della procedura formale aziendale è investito il Comitato Unico di Garanzia, al quale è affiancata la figura della Consigliera di Parità Provinciale o Regionale, costituendo in tal modo la Commissione Formale. Questi possono delegare al loro interno due persone per lo svolgimento dell'istruttoria. La Commissione Formale aziendale, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, comma 2. I componenti della Commissione Formale, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti

oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione Formale, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Formale.

3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse per un massimo di altri 30 giorni.
4. La Commissione Formale aziendale contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.
5. La Commissione Formale aziendale, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, il trasferimento temporaneo dal proprio reparto di uno dei soggetti coinvolti.
6. Se entrambe le parti acconsentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione Formale aziendale redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione Formale aziendale decide sulla fondatezza della denuncia.
9. Se la Commissione Formale aziendale ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, che a quel punto procederanno nel modo che riterranno più opportuno. La lavoratrice/il lavoratore potrà quindi procedere per via stragiudiziale o giudiziale come stabilito dalle norme anche chiedendo il

coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale o regionale nella trattazione del caso.

10. Qualora la Commissione Formale aziendale ritenga fondata la denuncia, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.
11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.
12. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

-Art. 9-

Responsabilità disciplinare

1. Il compimento di molestie e/o discriminazioni sul lavoro, e comunque in occasione del lavoro, costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi appartiene al C.U.G.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 68, dall'art. 69, dall'art. 70 del C.C.N.L.. Esse comunque potranno andare dalla semplice ammonizione al licenziamento.

-Art. 10-

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

2. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

**-Art. 11-
Formazione e informazione**

L'Azienda si impegna a:

- a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; ai dipendenti in servizio verrà inserito in busta paga nel mese successivo alla data di approvazione e/o variazione; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; al personale esterno verrà consegnato al momento dell'ingresso in Azienda per la prima volta;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le aree dell'Azienda e la pubblicazione dello stesso nel sito <http://www.sanbenedetto.it>;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del C.U.G.;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, e Capi Reparto, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

**-Art. 12-
Norme transitorie**

Fino alla costituzione del C.U.G, e comunque fino a nuove disposizioni, le funzioni del C.U.G. di Gran Guizza S.p.A. saranno svolte dall'attuale Commissione Pari Opportunità e/o C.U.G. di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.



Codice di Condotta

**per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda**

**a cura della Commissione Pari Opportunità
di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**



di

Acqua di Nepi

**Per la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
in azienda**

Lo scopo

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;
- evidenziare, e combattere, non solo le molestie più esplicite, ma anche quelle meno esplicite; più precisamente:
 - molestie morali, sessuali e stalking
 - tutti i comportamenti vessatori e discriminatori praticati sia fra colleghi di pari grado che di diversa scala gerarchica.

Riguarderà, inoltre, tutti i soggetti che, anche con diversa tipologia contrattuale, operano in azienda.

Procedure del Codice

- **Informale**: tentativo di conciliazione tra le parti senza il coinvolgimento di organi esterni con cessazione dell'istruttoria entro 30 gg.
- **Formale**: seguita dalla Consigliera di Parità Provinciale e dal C.U.G., viene formalizzata la denuncia ed eseguito un ulteriore tentativo di conciliazione tra le parti; se la denuncia risulta fondata, il dirigente titolare del potere disciplinare procederà con i dovuti provvedimenti previsti dal CCNL. L'istruttoria si concluderà entro un periodo che va dai 30 ai 60 gg a seconda della complessità del caso.

Formazione ed informazione

L'azienda s'impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice;
- rendere accessibili i contatti del C.U.G. (telefono, e-mail);
- attuare progetti di formazione e sensibilizzazione ai direttori e capi settore che avranno prioritariamente il compito di diffondere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

**Commissione Pari Opportunità
Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.**

**CODICE DI CONDOTTA
DI ACQUA DI NEPI S.p.A.**
per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda

Premessa

Acqua di Nepi S.p.A., su proposta della Commissione Pari Opportunità di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A., in accordo con R.S.U. e OO.SS, e richiamando la Raccomandazione 92/131 CEE e il DLgs 165/2001, ha emanato il seguente codice, che è diventato parte dell'impegno comune dell'Azienda e delle organizzazioni sindacali al fine di assicurare "un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali". A tale scopo, in ottemperanza alle disposizioni legislative, sarà istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Acqua di Nepi S.p.A. e tutti i suoi dipendenti si impegnano ad essere rispettosi degli altri, onesti, corretti e affidabili nelle attività e nei comportamenti all'interno dell'Azienda, senza generare discriminazioni in virtù del proprio ruolo o incarico. Acqua di Nepi S.p.A. protegge dalle rappresaglie i propri dipendenti che segnalino condotte improprie, che sollevino una preoccupazione o cooperino ad un'indagine, purché tali dipendenti abbiano agito in buona fede e con una ragionevole convinzione che le informazioni da loro fornite siano veritiere. In particolare la posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chiunque faccia rappresaglie sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, che potrebbero arrivare fino al licenziamento. Chi ritiene di aver subito ritorsioni, può contattare il Comitato Unico di Garanzia. È un messaggio forte quello che le parti firmatarie vogliono trasmettere, poiché questo Codice non mira soltanto a tutelare i casi più evidenti di molestie, bensì intende far emergere e combattere anche le molestie dissimulate, quelle che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di colui/colei che le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Il Codice non stabilisce un modello prefissato di comportamento, a cui viene chiesto di aderire passivamente da parte degli uomini e delle donne in azienda, ma, piuttosto, richiede un'assunzione di responsabilità personale nei confronti di un fenomeno spesso sottovalutato. Il Codice, infine, non si propone di imporre in azienda un sistema di rapporti personalizzati e neutri, da cui sono bandite le relazioni sociali informali e in cui viene negata la connotazione sessuale di uomini e donne, ma richiede, piuttosto,

un'attenzione nuova alla percezione diversa che donne e uomini possono avere di uno stesso comportamento. Si tratta di un equilibrio nuovo, in gran parte da costruire, da costruire insieme.

Coerentemente con quanto premesso, Acqua di Nepi S.p.A. naturalmente non assume minori, proibisce le punizioni fisiche o l'abuso, rispetta il diritto dei dipendenti di iscriversi o meno a qualsiasi gruppo, attenendosi a tutte le normative vigenti.

Chiunque sia a conoscenza di qualsiasi violazione del presente Codice di Condotta Aziendale o di leggi pertinenti, ha il diritto/dovere di notificare immediatamente tale violazione, scrivendo, anche anonimamente, all'indirizzo comitatounicogaranzia@acquadinepi.it o contattando, anche singolarmente, uno dei membri del Comitato.

Anche in assenza di segnalazioni e/o denunce di mancato rispetto del presente Codice, sarà cura del Comitato Unico di Garanzia effettuare periodicamente delle verifiche attraverso questionari atti a monitorare la situazione.

-Art. 1-

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Sono esempi di molestia sessuale:
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - affissione o esposizione di foto pornografiche o altro materiale analogo nell'ambiente di lavoro;
 - adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a prestazioni sessuali;
 - contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
 - apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi, ammiccamenti e sguardi insistenti e non graditi.

- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

-Art. 2-

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:
 - a) danni all'immagine di sé, quali:
 - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
 - diffusione di dati sensibili o di dati personali non autorizzati;
 - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
 - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali:
 - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
 - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di salario, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
 - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
 - deliberata negazione di informazioni relative al lavoro, oppure il fornire informazioni non corrette, insufficienti, incomplete;
 - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali:
 - cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento

- persecutorio;
- limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

-Art. 3- Discriminazioni

1. La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria.
2. Le Discriminazione possono essere:
 - a) dirette - qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione di una loro condizione, sesso, razza, appartenenza religiosa e handicap;
 - b) indirette - situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di svantaggio alcune/i lavoratrici/lavoratori rispetto ad altre/i.
3. Costituisce discriminazione ogni trattamento sfavorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, comprese quelle adottive, anche in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

-Art. 4- Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in Acqua di Nepi S.p.A. a qualsiasi titolo (lavoratori dipendenti, stagiste/i, personale delle ditte esterne, collaboratori a progetto, consulenti, visitatori o ospiti autorizzati, ecc.).

-Art. 5- Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente

di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.

2. Le/i responsabili dei reparti e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

-Art. 6-

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

1. Per ricevere consulenza e assistenza e per la trattazione informale dei casi di molestie nel luogo di lavoro, le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgeranno al Comitato Unico di Garanzia, il quale avrà ricevuto la formazione specialistica necessaria allo svolgimento della propria funzione. I nominativi dei componenti saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. Il Comitato verrà dotato di tutti i mezzi necessari all'espletamento della propria funzione e potrà avvalersi di esperte/i esterne/i.

-Art. 7-

Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie e/o discriminazione ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale aziendale può richiedere, per iscritto o verbalmente, l'intervento del C.U.G.
2. Quest'ultimo dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, il C.U.G. può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie,

non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e comunque in non oltre 30 giorni dalla denuncia.
5. Il C.U.G. può prendere in considerazione situazioni che, pur non essendo state segnalate dagli interessati, rivelino un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.
6. È obbligo del C.U.G., delle persone interessate e di chi le rappresenta, 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 successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

-Art. 8-

Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia e/o discriminazione, e non ritenga idonea la procedura informale aziendale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una ulteriore procedura formale di accertamento della molestia o della discriminazione mediante richiesta al C.U.G.. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che verbalmente.
2. Della procedura formale aziendale è investito il Comitato Unico di Garanzia, al quale è affiancata la figura della Consigliera di Parità Provinciale o Regionale, costituendo in tal modo la Commissione Formale. Questi possono delegare al loro interno due persone per lo svolgimento dell'istruttoria. La Commissione Formale aziendale, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, comma 2. I componenti della Commissione Formale, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede

civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione Formale, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Formale.

3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse per un massimo di altri 30 giorni.
4. La Commissione Formale aziendale contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.
5. La Commissione Formale aziendale, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, il trasferimento temporaneo dal proprio reparto di uno dei soggetti coinvolti.
6. Se entrambe le parti acconsentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione Formale aziendale redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione Formale aziendale decide sulla fondatezza della denuncia.
9. Se la Commissione Formale aziendale ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, che a quel punto procederanno nel modo che riterranno più opportuno. La lavoratrice/il lavoratore potrà quindi procedere per via stragiudiziale o giudiziale come stabilito dalle norme anche chiedendo il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale o regionale nella

trattazione del caso.

10. Qualora la Commissione Formale aziendale ritenga fondata la denuncia, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.
11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.
12. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

-Art. 9-

Responsabilità disciplinare

1. Il compimento di molestie e/o discriminazioni sul lavoro, e comunque in occasione del lavoro, costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi appartiene al C.U.G.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 68, dall'art. 69, dall'art. 70 del C.C.N.L.. Esse comunque potranno andare dalla semplice ammonizione al licenziamento.

-Art. 10-

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
2. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

-Art. 11-
Formazione e informazione

L'Azienda si impegna a:

- a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; ai dipendenti in servizio verrà inserito in busta paga nel mese successivo alla data di approvazione e/o variazione; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; al personale esterno verrà consegnato al momento dell'ingresso in Azienda per la prima volta;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le aree dell'Azienda e la pubblicazione dello stesso nel sito <http://www.sanbenedetto.it>;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del C.U.G.;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, e Capi Reparto, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

-Art. 12-
Norme transitorie

Fino alla costituzione del C.U.G, e comunque fino a nuove disposizioni, le funzioni del C.U.G. di Acqua di Nepi S.p.A. saranno svolte dall'attuale Commissione Pari Opportunità e/o C.U.G. di Acqua Minerale San Benedetto S.p.A.