

La Direzione di SOFAIR SRL ha definito la presente **Politica della Parità di Genere** in accordo con il **Comitato guida aziendale** e ai sensi della **Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022**.

Da sempre l'azienda valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, per questo motivo la Direzione ha deciso di dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias -**anche inconsci**- che valorizzi tutte le persone presenti allo stesso modo.

La politica per la parità di genere ha l'obiettivo primo di ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di SOFAIR SRL ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dall'azienda con riferimento alle seguenti aree:

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

- SOFAIR SRL si impegna a valutare persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere, in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- Assicura sempre un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

2. EQUITÀ SALARIALE

- SOFAIR SRL, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL applicati, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere.

3. GESTIONE DELLA CARRIERA

- SOFAIR SRL si impegna ad incentivare il dialogo costante tra la Direzione, i Manager e il personale tutto nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti, che non presentino alcuna discriminazione di genere, e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback, inteso come miglioramento continuo.
- Durante tutto il ciclo professionale del personale SOFAIR SRL garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il dipendente.
- SOFAIR SRL tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne nelle compagini dirigenziali aziendali.
- SOFAIR SRL rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli, che possono crearsi sul luogo di lavoro.
- Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, sulla comunicazione e sulla gestione delle relazioni.

4. GENITORIALITÀ E CURA

- **SOFAIR SRL** si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.
- **SOFAIR SRL** tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

- **SOFAIR SRL** si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti e collaboratori in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona adottando misure concordate con il personale e che vadano incontro alle esigenze della persona e dell'azienda.
- Le attività lavorative vengono distribuite in relazione alla specifica mansione, alle esigenze aziendali tipiche del settore sanitario e nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali.

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING

L'azienda:

- si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.
- pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, promuovendo a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
- si impegna a promuovere anche all'esterno, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, tramite un piano di comunicazione esterna, una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- si impegna ad utilizzare nelle campagne pubblicitarie un linguaggio scritto e immagini non discriminanti.

7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

- **SOFAIR SRL** si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.
- **SOFAIR SRL** si impegna ad organizzare incontri formativi a tutti i dipendenti, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, i Manager vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious-bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- L'obiettivo di **SOFAIR SRL** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da **SOFAIR SRL**, per ciascuna area sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale. Al medesimo fine, viene inoltre garantita l'applicazione delle procedure del proprio sistema di gestione della parità di genere, come descritto nella documentazione di sistema implementata.

San Martino in Strada (LO), lì 17/10/2024

La Direzione



PREMESSA

L'azienda, nell'intento di promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l'inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale aziendale, in Italia e all'estero, adotta il presente **Codice di Condotta** richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- alla contrattazione collettiva vigente.

Con il presente **codice di condotta** l'azienda intende dotarsi di uno strumento, volto a prevenire e/o contrastare comportamenti che configurino violenze e molestie nei confronti dei soci, dei dipendenti e dei terzi interessati alle attività aziendali ed associative.

PRINCIPI E FINALITÀ

Il **Codice di condotta** si prefigge di attuare una politica di prevenzione delle violenze e delle molestie e, nel caso in cui esse si verificano, di garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Con il presente **Codice** si intende, pertanto, incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da violenze e ricatti e un clima aziendale in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e l'inviolabilità della loro persona. L'azienda ripudia la violenza, di ogni genere e forma, le molestie, il bullismo, il mobbing e si adopera costantemente al fine di rafforzare la propria responsabilità e di affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente.

L'azienda assicura la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona al suo interno ed all'esterno, tutela la dignità, la parità di genere, la diversità, l'inclusione, così come il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro ed altresì promuove il rapporto sinergico ed il mutuo rispetto tra la direzione e i dipendenti.

L'azienda ritiene che i propri dipendenti e collaboratori abbiano diritto ad essere trattati nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di trattamento ed alla protezione da parte dell'Azienda stessa contro ogni ingerenza o aggressione dei quali siano vittime in ragione della loro funzione.

Tutto il personale ha diritto ad un clima aziendale e organizzativo sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

Ciascun appartenente a **SOFAIR SRL** (socio, dipendente o collaboratore) deve mantenere un comportamento corretto e degno dell'Azienda cui appartiene, tale da mantenere ed incrementare la fiducia della comunità nei confronti della stessa, offrendo il miglior servizio possibile nel rispetto della dignità dei dipendenti e dei destinatari delle attività aziendali.

Ogni comportamento discriminatorio o offensivo che integri violenza e/o molestia costituisce un'intollerabile violazione della libertà e della dignità della persona e può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sul clima aziendale, sulla prestazione lavorativa e sull'immagine di **SOFAIR SRL**.

Tutto il personale, soci e dirigenza compresi, ha il dovere di collaborare all'interno e all'esterno dell'Azienda al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità. Ogni violazione del presente Codice costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare.

La persona oggetto di violenza e/o molestie ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure idonee a tale scopo.

Tale Codice ha, infatti, la finalità di:

- informare e sensibilizzare il personale aziendale (soci, dipendenti e collaboratori) su diritti ed obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- incoraggiare la segnalazione in buona fede, anche in forma anonima, di abusi, discriminazioni, violenze o molestie o comunque condotte non in linea con i principi del presente Codice, di cui si è oggetto o di cui si è avuta altrimenti conoscenza, assicurando la tutela del segnalante da possibili ritorsioni, la trattazione di ogni segnalazione con sollecitudine e garantendone la riservatezza;
- informare circa le procedure vigenti per la gestione delle denunce di violenze e molestie, nonché sugli strumenti di tutela e di ricorso a livello aziendale, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

DEFINIZIONI E REGOLE DI CONDOTTA

In base al Codice delle Pari Opportunità (artt. 25 e 26 dedicati alle Pari opportunità sul lavoro) sono considerate come discriminazioni anche le molestie, definite come ***“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”***.

La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell’articolo 26, comma 1 e 2 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e che abbia lo scopo o comunque l’effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rientrano nella definizione di molestia sessuale anche l’abuso sessuale, che fa riferimento a qualsiasi intrusione fisica o psicologica di natura sessuale effettiva o minacciata, posta in essere sia con l’uso della forza, sia profittando delle condizioni di squilibrio e di coercizione nei confronti dei beneficiari e lo sfruttamento sessuale, che consiste in qualsiasi abuso, effettivo o minacciato, delle condizioni di vulnerabilità, dello squilibrio di potere o della fiducia per scopi sessuali nei confronti delle persone beneficiarie.

La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell’autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, può costituire molestia sessuale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare molestie sessuali:

- espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;
- intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie;
- utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;
- ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;
- richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera, l’estinzione del rapporto di lavoro, la formazione e l’attività aziendale.

Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata, la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei soci, dei dipendenti o di qualsiasi collaboratore, in ragione del sesso o dell’orientamento sessuale, dell’origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell’handicap e dell’età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale.

Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

A titolo esemplificativo, in **SOFAIR SRL**, sono proibite le seguenti condotte, che non esauriscono le ipotesi in cui possono estrinsecarsi le condotte vietate ai sensi del presente Codice:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale;
- commettere atti di violenza fisica e/o verbale;
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 (a prescindere dal numero di anni in cui si raggiunge la maggiore età nel paese in cui ci si trova ad operare) o con adulti non consenzienti;
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale (la proibizione si applica a prescindere dalla normativa in tema di prostituzione vigente);
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico nelle sedi aziendali o con attrezzature e risorse aziendali; nonché visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere e-mail a contenuto pornografico.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari del presente Codice sono i soci, i dipendenti, i collaboratori e, in generale, chiunque operi per conto dell'azienda. Il Codice si applica al verificarsi di casi di violenze e molestie, denunciati o di cui si abbia altrimenti conoscenza, sul luogo di lavoro o nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente a **SOFAIR SRL**, in Italia e all'estero, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto all'interno dell'Azienda.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PREVENZIONE

La politica di prevenzione delle violenze e molestie deve essere attuata a tutti i livelli di **SOFAIR SRL**, sia nei confronti dei soci che dei dipendenti.

Il personale di **SOFAIR SRL**, a tutti i livelli:

- ha il dovere di favorire la prevenzione di abusi e molestie nei luoghi di lavoro e nei luoghi ove si svolgono le attività aziendali e di attuare una politica basata sulla tutela della dignità e delle pari opportunità;
- è tenuto ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuovere la diffusione dei principi in esso contenuti;
- nel caso in cui si verificano comportamenti che configurino violenze e/o molestie, ai sensi del presente Codice, ha l'obbligo di assumere le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela delle persone coinvolte, ponendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente favorevole alle corrette relazioni interpersonali, alla tutela da possibili ritorsioni nei confronti del denunciante e alla tutela della riservatezza di tutte le persone coinvolte;
- sotto il profilo disciplinare, ha, altresì, l'obbligo di trasmettere tempestivamente la denuncia per le valutazioni di natura disciplinare a cura degli organi competenti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA

Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare violenza e/o molestia nel luogo di lavoro o nei luoghi e nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente ad **SOFAIR SRL**, la persona che si ritenga oggetto di violenza e/o molestie può denunciare tempestivamente, formalmente o in forma anonima tramite il sistema di segnalazione aziendale, l'accaduto alla Direzione, che avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui potrà avvalersi.

La Direzione promuove i necessari accertamenti e, valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a violenza e/o molestia sessuale, porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla immediata interruzione del comportamento molesto, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei soci, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nella vicenda e garantendone la riservatezza.

Qualora dalla fase istruttoria preliminare emergano elementi sufficienti, si avvia il procedimento disciplinare, che è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, la Direzione potrà adottare un provvedimento temporaneo (valutato caso per caso) al fine di ristabilire un clima sereno.

Gli accertamenti interni, sollecitati in seguito ad una eventuale segnalazione di abusi o molestie, devono essere svolti con la sensibilità necessaria al suo trattamento e nel pieno rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della molestia.

La procedura deve concludersi nei tempi previsti dalle norme del procedimento disciplinare instaurato e, deve essere tenuta traccia delle operazioni compiute, delle riunioni e degli accertamenti svolti, dei soggetti intervistati e delle soluzioni individuate per dare seguito alla segnalazione. La Direzione, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla effettiva cessazione del comportamento molesto. Ogni caso di ritorsione è valutabile sotto il profilo disciplinare.

La Direzione valuterà eventuali azioni disciplinari nei confronti delle persone che denuncino in malafede casi di violenze e/o molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

Nei confronti dei soci e dei dipendenti autori di molestie sessuali si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, così come descritte all'articolo 3, hanno una rilevanza disciplinare (fatta salva la eventuale rilevanza civile o penale della condotta) e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL, cui si fa rinvio per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

In occasione del Riesame annuale la Direzione e il Comitato guida redigono un report con l'indicazione dei procedimenti disciplinari instaurati relativi ad episodi di violenza e/o molestie, conclusi nell'anno e delle eventuali sanzioni loro irrogate, nel rispetto della normativa in tema di riservatezza e protezione dei dati.

Tale report consentirà di monitorare lo stato di attuazione della politica di prevenzione e contrasto alle violenze e alle molestie e di valutare la necessità di una sua implementazione.

RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Tutto il personale di SOFAIR SRL, che venga a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di violenze e/o molestie, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo. I soggetti di cui sopra si impegnano a adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate. Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a limitare l'utilizzo dei dati personali e di quelli identificativi in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'azienda si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, nonché a pubblicarlo sul sito aziendale, al fine di assicurarne la conoscenza e a promuovere iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come violenze e/o molestie nei luoghi di lavoro e nello svolgimento delle attività aziendali.

DISPOSIZIONI FINALI

Eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, originate da possibili evoluzioni normative nazionali e comunitarie in materia di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, saranno inserite nel testo del Codice, in modo da garantire la loro diretta applicabilità. Il presente codice entra in vigore dal giorno successivo a quello di redazione/revisione.

San Martino in Strada, lì 17/10/2024

La Direzione

