CODICE DI CONDOTTA ANTI MOLESTIE
PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE
Coop Lombardia

Rev.	*Data*	*Motivazioni*	*Verifica / approvazione*
00	10/01/2024	Emissione	Comitato Guida/Presidente Coop Lombardia/Commissione Pari Opportunità
01	23/01/2025	Revisione paragrafo 9 "Segnalazioni, procedura informale, formale e istruttorie interne"	Comitato Guida/Presidente Coop Lombardia/Commissione Pari Opportunità

INDICE

1. PREMESSA 3
2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO 3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI 4
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 4
   - 4.1 Normativa Interna
   - 4.2 Normativa Italiana
   - 4.3 Riferimenti di settore
   - 4.4 Riferimenti esterni
5. PRINCIPI GENERALI 5
6. PROGRAMMA DI PREVENZIONE 7
7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE 7
8. CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA 7
9. SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE E ISTRUTTORIE INTERNE 8
   - 9.1 Procedura di segnalazione
   - 9.2 Procedura informale
   - 9.3 Procedura formale
10. GLOSSARIO 10
11. DEFINIZIONI 11

1. PREMESSA

Coop Lombardia, nel solco dei propri principi e valori fondanti e assumendo che:

- esistono *"diritti inviolabili e inalienabili della persona"*;
- valori fondamentali del vivere civile sono *"il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza", valori comuni in una "società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini"* (Trattato di Lisbona);
- *"la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso"* (Convenzione OIL 190/2019),

afferma che tali principi debbano trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e che ogni persona, nell'ambito della Cooperativa, risponda del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita;

esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di violenza.

Per promuovere e difendere tali principi Coop Lombardia adotta il seguente Codice di Condotta.

2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

L'obiettivo del presente documento è definire i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, al cui rispetto devono impegnarsi tutti i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo e tutte le persone che lavorano in Coop Lombardia.

Il Codice di Condotta fornisce indicazioni sul divieto delle violenze e molestie sul lavoro, secondo il dettato normativo contenuto all'interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La finalità del presente Codice è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a molestie, violenza ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

Il Codice rafforza l'impegno che Coop Lombardia ha da sempre assunto per garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti e tutte, indipendentemente dall'età, dalla provenienza, dalla cittadinanza, dalle caratteristiche fisiche, dal colore della pelle, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento sessuale, identità di genere, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Coop Lombardia promuove la cultura dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna a rimuovere ogni discriminazione ostacolo all'attuazione di questi valori.

Coop Lombardia ritiene inoltre inaccettabile ogni forma di molestia che assuma carattere di intimidazione o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che venga posta in essere approfittando della propria posizione di vantaggio o di superiorità gerarchica.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice si applica a tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Coop Lombardia, indipendentemente dallo status contrattuale, incluse quelle in tirocinio e in apprendistato, in somministrazione, ai lavoratori/lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per l'organizzazione, a coloro che entrano nel processo di selezione, nonché a tutti i membri degli organi esecutivi e di controllo (di seguito, le Persone).

Rispetto ai soggetti terzi - persone fisiche o giuridiche legate a Coop Lombardia da un contratto o da un rapporto di collaborazione o consulenza, a titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitori, agenti, clienti ecc.. - Coop Lombardia, pur non potendo controllare i comportamenti di tali soggetti, dichiara di non accettare eventuali atti di molestia dagli stessi provenienti e attuerà tutte le necessarie misure atte a contrastarli.

Il presente Codice si applica a tutti i comportamenti commessi sia all'interno, che all'esterno di Coop Lombardia da parte delle Persone, e quindi: negli uffici della Cooperativa, nei propri negozi, negli uffici di terzi soggetti, durante eventi, viaggi di lavoro, riunioni e in tutte le situazioni sociali, anche in forma digitale, legate all'attività di Coop Lombardia.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1 Normativa Interna

- Codice Etico
- Carta dei Valori
- Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 e Documento di Valutazione dei Rischi
- Statuto
- Regolamento istitutivo del Comitato Etico d'Impresa
- Procedura "Whistleblowing"
- Bilancio sociale

4.2 Normativa Italiana

- D. Lgs. n. 196/2003 e s. m. i. ("Codice Privacy")
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle Pari Opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo Unico Salute e Sicurezza)
- Legge n. 4/2021 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro)
- D. Lgs. n.24/2023 (riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali)

4.3 Riferimenti di settore

- CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa
- Regolamento di Coop Lombardia sui trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL
- Regolamento Aziendale sulle regole, sulle disposizioni e sulle modalità di condotta dei dipendenti di Coop Lombardia
- Linee Guida INAIL – "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" (2021)
- Rapporto ISTAT sulla Violenza sul luogo di lavoro (2018)

- UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

4.4 Riferimenti esterni

- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l'istituzione del ruolo di Consigliere/a di Fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Convenzione OIL 15/06/2006 n. 187 su salute e sicurezza sul lavoro
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 "Carta dei Diritti fondamentali"
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles ("WEPs" and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template) (2010)
- Sustainable Development Goals ("SDGs") delle Nazioni Unite
- 10 principi del Global Compact Network Italia
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
- Direttiva "Vittime" 2012/29/EU che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 206/2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro
- CEO Guide to Human Rights del World Business Council for Sustainable Development (WBC SD) 19/06/2019
- Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali (2011) aggiornate al 08/06/2023
- Regolamento Europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento di dati personali (GDPR)

5. PRINCIPI GENERALI

Attraverso il presente Codice Coop Lombardia rifiuta in termini espliciti qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), discriminazione in generale, ossia: ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere), dell'origine nazionale o etnica, dello stato di straniero o di cittadino, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, delle caratteristiche fisiche o dell'età, dello stato civile, della genitorialità, della

disabilità, dello stato di vittima di violenza domestica, di reati sessuali o stalking o di qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Il Codice è fondato sui seguenti principi generali e imprescindibili:

1. La cultura aziendale di Coop Lombardia è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.

2. Le Persone di Coop Lombardia sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nel presente Codice.

   Gli organi di governo di Coop Lombardia hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti la violenza e le molestie sul lavoro e di garantire la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni. Ogni Responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto del Codice, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

3. Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie. Le Persone di Coop Lombardia hanno la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie.

4. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione descritti alla Sezione dedicata. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessuna persona segnalante sia discriminata con effetti negativi collegati alla segnalazione.

5. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto va integrato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.

6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di Persone Segnalanti, Molestate o Testimoni.

7. Le condotte poste in essere dalle Persone di Coop Lombardia che, a seguito di istruttoria, rientrino nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui al presente documento, saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinati dal Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

   Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione i diritti della Persona Tutelata. Verranno inoltre intrapresi rimedi contrattuali nei confronti di Terzi, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa per Coop Lombardia, indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni del presente Codice a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui *provvedimenti disciplinari proporzionati, incluso il licenziamento,* la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con Coop Lombardia e le richieste di risarcimento danni.

6. PROGRAMMA DI PREVENZIONE

Coop Lombardia si impegna ad istituire programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni già operativi.

7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Le Persone di Coop Lombardia devono essere informate e formate sui contenuti del Codice e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, Coop Lombardia assicura che i contenuti del Codice siano inclusi nei programmi di formazione e informazione erogati a tutte le Persone di Coop Lombardia, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la formazione obbligatoria su Codice di Condotta per tutte le persone dipendenti, incluse le neoassunte; iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema; programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza; iniziative di comunicazione legate a eventi o ricorrenze specifiche (es: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali).

La partecipazione a tali momenti formativi costituisce, per le Persone di Coop Lombardia, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

8. CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Il/la Consigliere/a di Fiducia è una persona esterna all'organizzazione, esperta in discriminazioni, molestie e molestie sessuali, il cui compito è fornire ascolto, supporto e consulenza su tutte le situazioni a lei segnalate e riferibili al presente Codice.
La sua attività consulenziale è rivolta alle persone segnalanti (vedi Persone di Coop Lombardia) e a tutte quelle direttamente o indirettamente coinvolte.

Il/la Consigliere/a di Fiducia gestisce l'accoglienza per le persone segnalanti, valuta i diversi casi e fornisce consulenza e assistenza predisponendo idonee strategie di intervento. Nel caso in cui lo ritenga necessario e previo consenso della persona segnalante, il/la Consigliere/a di Fiducia può interagire con la Direzione Risorse Umane per eventuali seguiti di competenza.

Il/la Consigliere/a di Fiducia garantisce l'anonimato e la tutela della privacy delle persone segnalanti e di quelle coinvolte a vario titolo nella situazione segnalata. Il/la Consigliere/a di Fiducia tratterà i dati personali raccolti ai sensi dell'Informativa Privacy disponibile al link: WWW.NOIPERNOI-COOPLOMBARDIA.IT andando nella sezione TU AL CENTRO.
Rientra altresì tra i compiti del/della Consigliere/a di Fiducia fornire supporto agli organi interni di volta in volta interessati nella valutazione delle azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno di Coop Lombardia, nonché partecipare attivamente alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Azienda sui temi del presente Codice.

Il/la Consigliere/a di Fiducia relaziona alla Direzione Risorse Umane con cadenza trimestrale in merito all'attività svolta, nel rispetto dell'obbligo contrattualmente assunto di garantire l'anonimato dei soggetti coinvolti per garantirne la riservatezza. Nel documento dovranno essere illustrati esclusivamente il numero dei casi trattati, dei casi risolti, di quelli oggetto di rinuncia o ancora in corso, oltre alle misure adottate, all'esito, l'oggetto prevalente delle segnalazioni, nonché ogni altra utile informazione.

Il nominativo ed i contatti relativi al/alla Consigliere/a di Fiducia sono pubblicati: sulla intranet aziendale, sulla piattaforma *welfare* aziendale, WWW.NOIPERNOI-COOPLOMBARDIA.IT andando nella sezione TU AL CENTRO nonché sul sito web di Coop Lombardia.

9. SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, FORMALE E ISTRUTTORIE INTERNE

Coop Lombardia adotta e raccomanda di adottare nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'Azienda e secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base dei mezzi di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati contrastando eventuali usi strumentali dei medesimi.

9.1 Procedura di segnalazione

Chiunque ritenga di essere oggetto o sia testimone dei comportamenti inappropriati descritti nel presente Codice può avviare una procedura di segnalazione attraverso le seguenti modalità:

a. rivolgendosi alla Direzione Risorse Umane, nella figura del/la Responsabile del Personale,

b. rivolgendosi alla figura del/la Responsabile di Area, che la farà confluire verso il/la Responsabile del Personale,

c. rivolgendosi al/alla Responsabile di Punto Vendita che la farà confluire verso il/la Responsabile del Personale,

d. rivolgendosi ai/alle rappresentanti RSU/RSA/RLS che la faranno confluire verso il/la Responsabile del Personale,

e. attivando il servizio di Consigliere/a di Fiducia,

f. tramite portale dedicato alle segnalazioni "whistleblowing".

Il colloquio di segnalazione si avvia attraverso una richiesta espressa a voce o via mail indirizzata alla persona con cui il/la segnalante intende confrontarsi e ottenere un successivo colloquio di dettaglio dei fatti segnalati. Il colloquio può avvenire in presenza o in forma telematica.

La segnalazione in forma riservata al/la Consigliere/a di Fiducia si attua mandando una mail al seguente indirizzo cdf.coop@fondazionelibellula.com o un sms o messaggio Whatsapp al n° +39 3883645336 ove richiedere un colloquio di approfondimento. Verrà dato un rapido riscontro e comunque entro le 48 ore lavorative successive.

A seguito della segnalazione è possibile avviare una procedura informale o formale a partire da una valutazione di gravità dei fatti segnalati e del pericolo di recidiva degli stessi.

Tutti i colloqui che si andranno a svolgere sono vincolati alla riservatezza dei soggetti coinvolti. Per l'avvio e la prosecuzione delle procedure, formale e informale, che comportino l'evidenza del nominativo della persona segnalante è sempre necessario che la stessa presti il proprio consenso informato per iscritto.

9.2 Procedura informale

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lievi entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di sensibilizzazione o di mediazione.

Qualora a ricevere la segnalazione sia un/a Responsabile di Punto Vendita, un/a Responsabile di Area o ai/alle rappresentanti RSU/RSA/RLS questi si rivolgerà al/la Responsabile del Personale oppure al/la Consigliere/a di Fiducia, che gestiranno la procedura.

In particolare, il/la Consigliere/a di Fiducia:

1) potrà sentire informalmente la persona autrice dei comportamenti lesivi ed acquisire eventuali testimonianze;
2) si attiverà per porre rimedio alla situazione creatasi individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, specifiche per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore tra le persone coinvolte o una vera e propria mediazione.

Qualora la persona della Direzione Risorse Umane senta la necessità di un supporto professionale sugli episodi che si trova a gestire, può richiedere un colloquio con il/la Consigliere/a di fiducia, con cui potrà confrontarsi sulla gravità della situazione e sulle possibili strategie con cui arrivare ad una soluzione con le parti interessate.

La procedura informale deve concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta, ragionevolmente entro 30 giorni, prorogabili per non più di altri 30 giorni e deve prevedere dei monitoraggi successivi ("follow up") per verificarne il buon esito.

Qualora il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le persone testimoni si potrà procedere con la procedura formale.

9.3 Procedura formale

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di rilevante entità, riconducibili a gravi discriminazioni o a comportamenti violenti, o particolarmente lesivi della dignità della persona, ovvero reiterati, o che rappresentano un elevato fattore di rischio per la persona e/o l'organizzazione.

La procedura formale viene gestita dalla Direzione Risorse Umane nella figura del/la Responsabile del Personale, con obbligo di darne comunicazione al/alla Consigliere/a di Fiducia.

Qualora la segnalazione venga fatta al/la Responsabile di Punto Vendita, al/la Responsabile di Area, ai/alle rappresentanti RSU/RSA/RLS o al/la Consigliere/a di Fiducia, questi/a valuta i fattori di rischio della situazione e comunica tempestivamente (entro le 24 ore) i fatti al/la Responsabile del Personale, che provvede all'eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento segnalato e avvia una fase istruttoria finalizzata ad accertare i fatti.

Durante la fase istruttoria il/la Responsabile del Personale raccoglie in forma scritta la dichiarazione della persona segnalante ed assume tutti gli elementi di prova a disposizione per avviare un'indagine: mail, messaggistica (anche su canali privati es. whatsapp), indicazioni di eventuali testimoni che provvederà ad ascoltare.

La fase istruttoria si deve svolgere nel massimo della riservatezza di tutte le persone coinvolte, compresa la persona segnalata.

Dovrà concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta.

A seguito dell'esito dell'indagine si prenderanno i provvedimenti disciplinari del caso, nel rispetto della legge, del CCNL di categoria, nonché del presente Codice di Condotta.

Qualora la persona indicata come autrice di comportamenti molesti o violenti sia il Direttore delle Risorse Umane, il/la Responsabile del Personale ne darà pronta comunicazione al/la Presidente.

Qualora la persona indicata come autrice di comportamenti molesti o violenti sia il/la Responsabile del Personale la segnalazione andrà fatta al Direttore delle Risorse Umane, che direttamente gestirà la procedura.

10. GLOSSARIO

Persone di Coop Lombardia: coloro che svolgono la loro attività lavorativa in Coop Lombardia, indipendentemente dalla tipologia di rapporto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra i destinatari coloro che:

- hanno un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato o con contratto di apprendistato o in somministrazione;
- svolgono uno stage o un tirocinio formativo o percorsi formativi professionalizzanti realizzati dall'Azienda.

Terzi soggetti: persone fisiche o giuridiche legate a Coop Lombardia da un contratto, da un rapporto di collaborazione o consulenza. A titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitori, agenti, clienti ecc. – sulle quali Coop Lombardia non esercita un controllo diretto ma ai quali richiede l'osservanza del presente Codice.

Persona Molestata o Discriminata: persona nei cui confronti la discriminazione o violenza o molestia sul lavoro è diretta.

Persone Tutelate: tutte le Persone di Coop Lombardia nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Coop Lombardia indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione - incluse quelle in tirocinio o apprendistato - lavoratori e lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Coop Lombardia e persone candidate che entrano nel processo di selezione di Coop Lombardia.

Persona Segnalante: persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta discriminatoria o episodi, anche singoli, di violenza o molestia sul lavoro.

Testimone: persona che è informata dei fatti, perché presente o informata da una vittima di una condotta di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro.

11. DEFINIZIONI

Discriminazioni

È discriminazione ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere), dell'origine nazionale o etnica, dello stato di straniero o di cittadino, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, delle caratteristiche fisiche o dell'età, dello stato civile, della genitorialità, della disabilità, dello stato di vittima di violenza domestica, di reati sessuali o stalking o di qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Molestie

Sono 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, in ogni caso non rispettoso dell'integrità psicofisica della persona.

Molestie sessuali

Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le persone.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- fissare in modo sessualmente inappropriato o fare gesti sessuali;
- utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/interlocutrice;
- esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale;
- contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente), oppure chiederle insistentemente un appuntamento;
- fare avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente evocative o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- toccare, pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona senza consenso;
- promettere vantaggi di qualsiasi tipo o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto in cambio di favori sessuali.

Violenza di genere

Con violenza di genere si intende la violenza posta in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpisca persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Rientra fra la violenza di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità ed espressione di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro le persone LGBTQIA+;
- la diffusione di immagini intime;
- l'esibizione di parti intime;
- la violenza sessuale, anche in forma attenuata, come palpeggiamenti e contatti fisici indesiderati.

Il Presidente

Alfredo De Bellis

La Commissione Pari Opportunità

Sara Cirincione

Elisa Bigio

Paola Bui

Valentina Caputo

Emilia Claridi

Angela De Lia

Matteo Falchi

Valerio Galbiati

Daniela Maiarelli

Isabelle Mongermont

Clara Ralli

Laura Redaelli