



Digit⁷Ed

CODICE per la TUTELA della QUALITÀ delle
RELAZIONI tra le persone in Digit'Ed

Digit'Ed S.p.a

APPROVAZIONI

NOME	RUOLO	FIRMA	DATA	REVISIONE
Marco Bolzoni	Head of People & Culture		24/10/25	2

Indice

1	PREMESSA	4
2	VALORI ETICI DI RIFERIMENTO	4
3	PRINCIPI E FINALITÀ DEL CODICE DELLA QUALITÀ DELLE RELAZIONI	6
4	OBIETTIVI	6
5	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
6	DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE	7
7	DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE O PSICOLOGICA	7
8	DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE	8
9	DEFINIZIONE DI MOBBING	8
10	DIRITTO / DOVERE DI COLLABORAZIONE	9
11	CONSIGLIERA DI FIDUCIA	9
12	PROCEDURE PER LA PREVENZIONE E IL TRATTAMENTO DEI CASI	9
13	PROCEDURA INFORMALE CON L'ASSISTENZA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA	10
14	PROCEDURA FORMALE DISCIPLINARE	10
15	ANNULLABILITÀ DEGLI ATTI	11
16	RISERVATEZZA	11
17	RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	11
18	BENESSERE ORGANIZZATIVO	11
19	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11
	Appendice Normativa	12

1 PREMESSA

Il **Codice per la Tutela della Qualità delle Relazioni tra le persone in Digit'Ed** (abbreviato Codice della Qualità delle Relazioni) rappresenta il sistema dei valori e dei principi etici fondamentali che guidano le modalità con cui riteniamo debbano essere gestite le relazioni tra le persone in Digit'Ed. La nostra organizzazione è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e trasparente, in cui ciascuna e ciascun dipendente si senta valorizzata/o e responsabilizzata/o. Questo documento serve come riferimento essenziale per tutte le collaboratrici e i collaboratori, indipendentemente dal loro ruolo o livello, e fornisce linee guida chiare e pratiche per sostenere la nostra integrità e il nostro impegno verso comportamenti corretti.

L'obiettivo del Codice è promuovere un comportamento che rispetti le normative vigenti, le politiche aziendali e le migliori pratiche del settore, tutelando al contempo la nostra reputazione e la fiducia che i clienti, i partner e la comunità ripongono in noi. Invitiamo ogni dipendente a leggere attentamente il Codice e ad applicarne i principi nella vita professionale quotidiana, sapendo che l'adesione a questi valori non solo rafforza la nostra identità aziendale ma contribuisce anche al successo sostenibile e condiviso di tutte/i.

Il Codice non intende coprire ogni situazione possibile ma rappresenta una base su cui prendere decisioni responsabili. Nei casi di incertezza, le/i dipendenti sono incoraggiate/i a chiedere supporto e a fare riferimento alle/ai manager di riferimento o ai dipartimenti competenti, rafforzando così un clima di cooperazione e di trasparenza all'interno dell'azienda.

2 VALORI ETICI DI RIFERIMENTO

In Digit'Ed riteniamo che, come anche definito dal Trattato di Lisbona (2007), esistano “diritti inviolabili e inalienabili della persona” e che valori fondamentali del vivere civile siano “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”.

Riconosciamo che “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).

Tali principi devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ogni persona, nell'ambito dell'organizzazione, risponde del proprio operato in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita.

Il gruppo Digit'Ed, per promuovere e difendere i principi appena descritti, adotta il seguente Codice della Qualità delle Relazioni, che si ricollega e recepisce quanto già definito all'interno del Codice Etico (che qui si intende interamente richiamato), in particolare:

- paragrafo 4.4 RISORSE UMANE: “L'attenzione verso le persone si concretizza, nel quotidiano, nella creazione di un ambiente di lavoro positivo, all'interno del quale ognuno possa sviluppare e accrescere le

proprie capacità e competenze. Digit'Ed imposta i rapporti con i propri dipendenti su principi quali la lealtà e la fiducia. La Società si propone di mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché di correttezza nei rapporti interpersonali. Promuove inoltre comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.”

- paragrafo 5.2 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI: “Digit'Ed ritiene che il proprio successo si basi sulle competenze del proprio personale – che costituisce un elemento essenziale su cui la società basa il perseguimento dei propri obiettivi – e sull'integrità morale, nonché sulle capacità di collaborazione e innovazione di tutti i suoi collaboratori. È obiettivo della Società creare un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di altra natura e di offrire ai Destinatari pari opportunità a parità di condizioni. Il personale è trattato in modo equo e con rispetto, supportato nello sviluppo professionale e premiato per i risultati ottenuti.

La Società valuta il contributo di ogni singolo soggetto e si impegna a trattare ognuno con il dovuto rispetto, in particolare:

- mantenendo la riservatezza su documenti e informazioni dei Destinatari nel rispetto delle leggi sulla privacy;
- operando costantemente per creare un ambiente lavorativo ispirato alla correttezza, integrità, collaborazione e rigore professionale, nonché adeguato in materia di sicurezza e salute di tutti i dipendenti e collaboratori;
- offrendo pari opportunità a tutti in relazione alle modalità di assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alle promozioni e alle altre condizioni di impiego;
- non tollerando e punendo molestie di ogni tipo, ivi compresi, comportamenti verbali o fisici che costituiscano umiliazione o minaccia;
- promuovendo una cultura aziendale ispirata a principi internazionali quali i Principi di Investimento Responsabile (UN PRI), la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) e i 17 obiettivi delle Nazioni Unite (UN SDGs);
- promuovendo e adottando una cultura basata sul principio di inclusione in ogni processo aziendale

La Società richiede che ciascun Destinatario svolga la propria attività lavorativa in idonee condizioni fisiche e psicofisiche e contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro sarà pertanto considerata consapevole violazione dei principi del presente Codice Etico abusare di sostanze alcoliche, consumare sostanze psicotrope o stupefacenti o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.”

3 PRINCIPI E FINALITÀ DEL CODICE DELLA QUALITÀ DELLE RELAZIONI

1. Tutte le persone del Gruppo Digit'Ed hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui tutti rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.
2. Ciascuna/o ha il dovere di collaborare all'interno del Gruppo Digit'Ed al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.
3. Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia morale o sessuale sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona e ha l'effetto di compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sulla prestazione lavorativa, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Organizzazione.
4. La vittima di violenza e molestie ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione tempestiva delle sue conseguenze.
5. Con il presente Codice il Gruppo Digit'Ed intende dotarsi di uno strumento efficace, volto a prevenire e/o rimuovere comportamenti che producano effetti lesivi (in particolare discriminazioni, molestie morali e/o sessuali, atti di *mobbing*).
6. Tutte/i le/i destinatarie/i del presente Codice sono tenute/i al rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente, allegata al presente documento nella sezione "Appendice Normativa". Digit'Ed condanna e rifugge qualsiasi comportamento illegittimo o anche solo scorretto verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, le lavoratrici e i lavoratori, gli investitori, i fornitori e i concorrenti. Comportamenti non rispettosi della vigente legislazione non possono e non debbono in nessun modo essere giustificati dal raggiungimento dei propri obiettivi economici.

4 OBIETTIVI

Il presente Codice si propone di prevenire eventuali situazioni di violenza e molestia, compresi i fenomeni di *mobbing*, discriminazioni, condotte prevaricanti, aggressive, molestie morali e sessuali, o comunque lesive della dignità della persona, sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche.

Ritenendo necessaria una nuova attenzione alla diversa percezione che diversi individui possono avere di uno stesso comportamento, il presente Codice si propone di favorire una convivenza armonica nell'ambiente di lavoro e di contrastare l'instaurarsi di un sistema di rapporti connotato da stereotipi e pregiudizi legati al genere o agli altri fattori di discriminazione (l'orientamento sessuale, l'origine etnica, l'età e le caratteristiche fisiche, la disabilità fisica o psichica, le opinioni, i valori, la religione).

Il presente Codice è documento ufficiale adottato dall'azienda a sostegno di chiunque subisca violenza fisica, morale o sessuale sul luogo di lavoro.

5 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice per la Tutela della Qualità delle Relazioni si applica a tutte le lavoratrici e ai lavoratori dell'Organizzazione qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato, ivi compresi i dirigenti, e ha per oggetto comportamenti riferibili a situazioni di discriminazione, di molestie o di *mobbing*, avvenute in ambito lavorativo.

Il Codice trova applicazione anche nei confronti dei soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza o collaborazione (es. studentesse/studenti, docenti, formatrici/formatori, stagiste/i, volontarie/i, ...).

6 DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Digit'Ed intende prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e quindi qualsiasi disposizione, atto, prassi, o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone - o le/i candidate/i in fase di selezione - in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità o dell'età nonché ogni trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre la lavoratrice o il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità delle altre lavoratrici o degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera ;(art. 2 bis L.162/21).

La **discriminazione è diretta** quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La **discriminazione è indiretta** qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possano mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

7 DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE O PSICOLOGICA

Si definisce molestia morale o psicologica ogni comportamento ostile, aggressivo, denigratorio o vessatorio, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, rientrano nella tipologia della molestia psicologica, comportamenti quali:

- commenti offensivi, battute o immagini relative a caratteristiche personali;
- diffusione di pettegolezzo o dicerie malevoli;
- uso di linguaggio osceno e/o offensivo;
- materiale scritto o grafico pubblicato e/o diffuso all'interno che mostra ostilità nei confronti di una persona;
- isolamento sociale o fisico.

8 DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento o estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

9 DEFINIZIONE DI MOBBING

Per *mobbing* si intende una qualsiasi forma di violenza morale o psichica posta in essere nei confronti di una/un lavoratrice/lavoratore da parte di componenti del gruppo di lavoro in cui è inserita/o o dal manager di riferimento.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti vessatori ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale aventi connotazioni aggressive, denigratorie o lesive, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute psicofisica e/o la professionalità e la dignità della/del lavoratrice/lavoratore sul luogo di lavoro e, nei casi più gravi, fino all'ipotesi di escluderla/o dallo stesso contesto di lavoro.

A titolo esemplificativo, sono comportamenti ascrivibili a *mobbing* e censurabili in ambito lavorativo:

- critiche immotivate e atteggiamenti ostili, calunnie o diffamazioni sistematiche, ingiurie od offese personali;
- minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avvilire anche in forma velata e indiretta;
- delegittimazione dell'immagine e del ruolo professionale anche di fronte a colleghe/i e/o a soggetti estranei;
- esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa, ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche della/del lavoratrice/lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata della/del lavoratrice/lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;

- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti della/del lavoratrice/lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della/del lavoratrice/lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di etnia, di lingua o di religione.

10 DIRITTO / DOVERE DI COLLABORAZIONE

Tutte/i coloro a cui si applica il presente Codice hanno il diritto/dovere di contribuire, anche intervenendo in prima persona, ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

La Direzione è direttamente responsabile della diffusione e del rispetto del Codice per la Tutela della Qualità delle Relazioni e si impegna a sostenere la persona che vuole reagire a una delle molestie o discriminazioni sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Le/i responsabili hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ogni lavoratrice/lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, ivi incluse le molestie morali/psicologiche o sessuali, negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

11 CONSIGLIERA DI FIDUCIA

È istituita la figura della Consigliera di Fiducia (anche detta *Person of Trust*) di provenienza esterna all'azienda, che nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia, con correttezza, imparzialità e assoluta riservatezza nello svolgimento dei propri compiti:

- formulazione di pareri in relazione alle problematiche in campo relazionale, conosciute nell'esercizio della propria funzione;
- capillare ed effettiva divulgazione del codice etico per diffondere i valori in cui l'Organizzazione si riconosce e per creare una cultura antidiscriminatoria, inclusiva e basata sul rispetto delle diversità (*in primis* quella di genere);
- sensibilizzazione e formazione continuativa sul contrasto agli stereotipi di genere e sul tema della violenza in generale (molestie, discriminazioni, *mobbing*, comunicazione ostile, ecc);
- definizione di regole e procedure – formali e informali - chiare e accessibili a tutti, che garantiscano riservatezza, imparzialità, sicurezza e tempestività di intervento;
- predisposizione di eventuale attività di mediazione dei conflitti.

12 PROCEDURE PER LA PREVENZIONE E IL TRATTAMENTO DEI CASI

Chiunque si ritenga vittima di discriminazioni, molestie o *mobbing*, secondo gli artt. 6, 7, 8 e 9, può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia, la quale, raccolte tutte le informazioni opportune, informa la persona interessata sulle possibili procedure da intraprendere:

- a) la procedura informale di cui all'articolo 13 del presente codice;
- b) la procedura formale di cui all'articolo 14 del presente codice.

13 PROCEDURA INFORMALE CON L'ASSISTENZA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La Consigliera di Fiducia viene attivata attraverso una richiesta effettuata tramite un canale dedicato (mail: consiglieradifiducia@formazione.digited.it) a seguito della quale verrà fissato il primo incontro (in presenza o a distanza). Questa procedura viene più compiutamente descritta nel documento: *Procedura di attivazione della Consigliera di Fiducia*.

Nell'ambito della sua funzione la Consigliera di Fiducia può:

- ascoltare l'interessata/o in uno o più colloqui, dedicandole/gli l'attenzione necessaria ad inquadrare adeguatamente il problema;
- attivare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche), eventualmente necessarie per la soluzione del caso;
- acquisire eventuali testimonianze e accedere a documenti o atti amministrativi relativi al caso in esame;
- sentire a colloquio la persona che si ritiene sia responsabile dei comportamenti lesivi o discriminatori;
- proporre incontri di mediazione tra chi si assume persona offesa e chi viene indicato come l'autore delle lamentate molestie o discriminazioni;
- svolgere un'effettiva mediazione tra le parti.

La procedura si chiude in tempi brevi e, in ogni caso, non oltre trenta giorni dalla data di presentazione della segnalazione. Se l'esito è positivo, le parti coinvolte nella procedura pongono in essere gli atti e i comportamenti che possono portare a una soluzione soddisfacente del caso, secondo quanto concordato con la Consigliera di Fiducia, la quale non può adottare alcuna iniziativa, compresa la comunicazione all'azienda dell'esistenza di una situazione pregiudizievole, senza il preventivo consenso espresso della persona che ritenga di essere vittima di discriminazioni o molestie. Il consenso può essere ritirato dall'interessata/o in ogni momento.

14 PROCEDURA FORMALE DISCIPLINARE

Qualora la persona che si ritiene vittima di discriminazioni o molestie valuti non idonea la procedura intrapresa con l'assistenza della Consigliera di Fiducia o non soddisfacenti i risultati raggiunti, successivamente al decorso dei 30 giorni potrà attivare la procedura formale disciplinare a mezzo di segnalazione scritta, diretta all'organo competente (Funzione People & Culture).

A seguito della suddetta segnalazione si avvierà il procedimento disciplinare, ai sensi e per gli effetti delle norme del CCNL di categoria.

Nell'ambito di tale procedimento, ove ritenuto opportuno, potrà essere ascoltata la Person of Trust.

La persona che si ritiene vittima di discriminazioni o molestie, indipendentemente dall'avvio di una procedura, può in ogni caso rivolgersi all'Autorità Giudiziaria competente, al fine di instaurare un procedimento giudiziario.

15 ANNULLABILITÀ DEGLI ATTI

1. A seguito della procedura formale o informale, gli atti per i quali venga accertato un diretto collegamento ai comportamenti di cui agli artt. 6, 7, 8 e 9, sono soggetti ad annullamento, su istanza dei soggetti legittimati.
2. Sono parimenti annullabili su istanza dei soggetti legittimati, gli atti adottati entro il termine di un anno dalla denuncia che si presumono posti in essere a titolo di ritorsione contro la/il lavoratrice/lavoratore che ha denunciato il comportamento mobbizzante e/o molesto o contro i testimoni che hanno disposto in senso conforme alla denuncia.

16 RISERVATEZZA

Nel corso delle procedure è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

La diffusione di informazioni sarà sanzionata nei termini e con le modalità previste dal D.Lgs. 196/2003.

La persona che ha subito discriminazioni, molestie morali/psicologiche o sessuali ovvero *mobbing*, ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione contro chiunque segnali comportamenti lesivi.

Analoghe garanzie sono estese a eventuali testimoni.

Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

17 RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Costituisce illecito disciplinare, secondo quanto previsto dal CCNL, l'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrazione o comunque per conseguire vantaggi sul lavoro.

18 BENESSERE ORGANIZZATIVO

I casi non ricadenti strettamente nella definizione degli articoli 6, 7, 8 e 9 sono comunque presi in seria considerazione, qualora ne risulti un danno o un ragionevole rischio di pregiudizio del benessere di una/uno o più lavoratrici/lavoratori. In tali ipotesi possono essere coinvolte le strutture competenti, al fine di individuare interventi di tipo organizzativo atti a risolvere o ridurre il disagio.

19 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Digit'Ed si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice attraverso la pubblicazione sulla intranet dell'azienda, nonché mediante consegna di una copia ad ogni nuova/o assunta/o.

L'azienda attuerà progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice.

APPENDICE NORMATIVA:

A. Normativa antidiscriminatoria europea

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;
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;
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;
Accordo Quadro Europeo 26/04/2007 sulle molestie e violenza sul luogo di lavoro;
Trattato di Lisbona 13/12/2007 Carta dei Diritti fondamentali;
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su prevenzione contro la violenza sulle donne;
Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 e Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206
- **Direttiva UE 2024/1385 del parlamento europeo e del consiglio del 14 maggio 2024** sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

B. Quadro normativo nazionale di recepimento fonti europee

Decreto Legislativo 215/2003: recepisce la Direttiva 2000/43/EU per il contrasto delle discriminazioni su base razziale o etnica.
Decreto Legislativo 216/2003: recepisce la Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni fondate su religione o credo, età, orientamento sessuale e disabilità.
Decreto Legislativo 145/2005: recepisce la Direttiva 2002/73/EU.
Decreto Legislativo 198/2006: (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).
Decreto Legislativo 5/2010: recepisce (insieme alla precedente) la Direttiva 2006/54/EU.
Legge 77/2013: di ratifica della Convenzione di Istanbul 2011.
Legge 4/2021: di ratifica della Convenzione OIL 190/2019.

C. Fonti normative nazionali

Costituzione: artt. 3, 32, 37, 51 e 117
Codice Civile: artt. 2043, 2049 e 2087
Statuto Lavoratori (L. 300/1970): artt. 1 e 15
D.Lgs. 231/2001: art. 25 *septies*
D.Lgs. 198/2006: artt. 1 e 26 comma 3 *bis e 3 ter*
D.Lgs. 81/2008: artt. 28 e 30
L. 205/2017: di modifica art. 26 Dlgs 198/2006 (legge di bilancio 2018)
Accordo quadro 2016: art. 4 confindustria e OOSS
Contrattazione collettiva: CCNL di categoria