



CODICE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PAS 24000 - UNI PdR 125

INDICE

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE	2
ART. 2 ANTEO IMPRESA COOPERATIVA SOCIALE	2
ART. 3 GLI IMPEGNI.....	2
ART. 4 DIGNITÀ SUL LAVORO	5
ART. 5 DIRITTO ALLA RISERVATEZZA.....	5
ART. 6 SPECIFICHE E DEFINIZIONI INERENTI LA VIOLAZIONI DEI DIRITTI.....	5
ART. 7 COMITATO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
ART. 8 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	7
ART. 9 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	7

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

I principi, le regole e le tutele previste dal presente Codice si applicano agli episodi di violazione dei diritti della persona, che si verifichino in occasione e in connessione con il lavoro e in cui almeno una delle parti coinvolte abbia un rapporto di lavoro con Anteo.

ART. 2 ANTEO IMPRESA COOPERATIVA SOCIALE

Anteo Impresa Sociale ha adottato requisiti gestionali atti garantire prestazioni sociali che includano tematiche quali i rapporti di lavoro, l'equità retributiva, la parità di genere, i diritti umani, la salute e sicurezza, l'etica aziendale.

Tali requisiti sono mutuati e conformi ai contenuti della norma PAS 24000:2022 (Sistema di Gestione Sociale) e della prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 (Parità di Genere) e sono utilizzati in ottica di miglioramento continuo e sviluppo sostenibile. Il fine è di creare benessere, valorizzare le relazioni interpersonali e professionali con e tra i lavoratori, le parti sociali, la comunità locale, i consumatori, le autorità pubbliche e tutti gli altri portatori di interesse (*stakeholders*).

Il presente Codice, adottato in linea con la normativa europea e nazionale in materia di rispetto dei diritti umani e integrazione di genere, mira a prevenire, contrastare e monitorare nel tempo fenomeni riconducibili a qualsiasi forma di lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazioni, costrizioni/abusi/molestie sui luoghi di lavoro, corruzione, false comunicazioni.

Anteo considera intollerabile qualunque forma di violazione dei diritti ed è fortemente impegnata nella prevenzione e nel contrasto di atti e comportamenti lesivi della libertà e dignità delle persone sul lavoro. A tal fine, promuove relazioni interpersonali improntate alla correttezza e al rispetto reciproco, favorisce ambienti lavorativi aperti e inclusivi, investe nel benessere e nella tutela della salute psicofisica del personale. Valorizza inoltre le relazioni con le parti sociali, le comunità locali, i beneficiari diretti e indiretti dei propri servizi, le autorità pubbliche e tutti gli altri portatori di interesse (*stakeholders*).

La nostra Impresa ha predisposto strumenti di tutela preventivi e a supporto di chi dovesse risultare vittima di mancato rispetto dei diritti inalienabili della persona (*Dichiarazione Universale Diritti Umani – ONU*).

Ne risulta rafforzata l'**etica aziendale**, che diviene quadro di riferimento per il personale, con riflessi positivi per il personale e per la collocazione sul mercato di Anteo (*business ethics*).

ART. 3 GLI IMPEGNI

DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DI LAVORO

1. Lavoro infantile/minorile

1.1 Anteo non deve utilizzare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile.

1.2 Anteo deve salvaguardare in modo particolare i minori occupabili da situazioni e condizioni potenzialmente pericolose, rischiose o nocive per la salute all'interno del luogo di lavoro, rispettando le indicazioni contenute nella normativa vigente.

2. Lavoro forzato/obbligato

2.1 Anteo non deve utilizzare né sostenere lavoro obbligato e non deve richiedere e trattenere al personale depositi o documenti di identità in originale per lo svolgimento del rapporto di lavoro. Tutti i lavoratori assumono volontariamente il lavoro e possono recederne con ragionevole preavviso. Non vi sono minacce corporali, di penalità o di sanzioni che costituiscano obblighi a lavorare. Non sono addebitati costi od oneri impropri ai lavoratori che diano origine a situazioni di lavoro costretto. Nessun lavoratore è costretto al lavoro per debiti verso l'Organizzazione.

3. Discriminazione

3.1 Anteo non deve attuare la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, razza, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età ed ogni altra condizione discriminatoria.

4. Associazione e contrattazione

4.1 Anteo rispetta il diritto di tutto il personale di formare e/o aderire a sindacati liberamente scelti e il diritto alla contrattazione collettiva. La Cooperativa garantisce libertà di accesso ai luoghi di lavoro ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali e non discrimina né penalizza nessun lavoratore che vi aderisca.

5. Salute e sicurezza sul lavoro

5.1 Anteo deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare adeguate misure per prevenire e gestire incidenti e danni alla salute.

5.2 Anteo deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della implementazione dei fattori di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

5.3 Anteo deve assicurare che il personale riceva in materia di salute e sicurezza sul lavoro un'efficace formazione specifica, documentata e periodica e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o riassegnato.

5.4 Tutti i lavoratori sul luogo di lavoro possono fruire di servizi igienici puliti e acqua potabile gratuita.

6. Orario di lavoro

6.1 Anteo deve rispettare le leggi e quanto disposto dai vigenti CCNL applicati ai propri lavoratori in materia di orario di lavoro.

7. Retribuzione

7.1 Anteo deve garantire che la retribuzione corrisponda sempre agli standard legali e almeno ai parametri minimi stabiliti nei CCNL applicati.

7.2 Anteo deve garantire che la composizione della retribuzione e delle indennità sia indicata e documentata chiaramente e regolarmente, nonché la sua puntuale corresponsione per intero al lavoratore.

8. Valorizzazione risorse umane

8.1 Anteo deve promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze, della cultura d'impresa e dell'occupabilità, anche tramite iniziative di formazione continua.

AMBIENTE

9.1 Anteo deve stabilire e mantenere attive procedure e/o prassi operative al fine di ridurre gli effetti ambientali connessi alle proprie attività.

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITÀ

10.1 Anteo deve promuovere lo sviluppo della comunità civile attraverso il dialogo e la collaborazione con le parti interessate, anche tramite le associazioni di rappresentanza cui aderisce. Promuovere eventi di comunicazione che informino sui temi della Responsabilità Sociale e Parità di Genere.

PROFESSIONALITÀ

11.1 Anteo deve attenersi ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti, evitando atti sleali nella competizione di mercato che arrechino danni e violino i principi di questo codice.

11.2 Anteo deve garantire la qualità del servizio erogato e la sua conformità ai requisiti di legge.

POLITICA E GESTIONE

12.1 La Direzione deve formalizzare una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e diritti umani per garantire:

- l'impegno a conformarsi agli impegni del Codice, a mantenere la conformità alle disposizioni normative applicabili e a rispettare gli accordi sottoscritti;
- l'impegno al miglioramento continuo, in particolare del proprio sistema organizzativo;
- la sua accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi amministratori e management;
- la sua accessibilità alle parti interessate.

Tale Politica dev'essere periodicamente riesaminata per accertarne l'efficacia.

12.2 Anteo deve nominare un rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto di tutti i requisiti del presente documento.

12.3 Anteo deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la Direzione in materie collegate al presente documento.

12.4 Anteo deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del presente documento e darne documentata evidenza.

12.5 Anteo deve stabilire e riesaminare periodicamente gli obiettivi aziendali in relazione ai requisiti del presente Codice e prevedere procedure per comunicarne le performance a tutte le parti interessate.

12.6 Anteo deve garantire al proprio interno che tutti i requisiti del Codice siano compresi e attuati in modo efficace.

12.7 Anteo, in caso di non conformità o contenziosi aperti sui temi oggetto del presente documento e ai fini della loro risoluzione, deve dimostrare con evidenze oggettive una loro adeguata gestione tramite azioni correttive.

12.8 Anteo deve mantenere appropriata documentazione attestante la conformità ai requisiti del presente documento.

ART. 4 DIGNITÀ SUL LAVORO

Tutti hanno diritto a essere trattati con equità, dignità e rispetto. Anteo:

- ritiene inammissibile ogni atto o comportamento che arrechi offesa alla dignità e alla libertà delle persone che vi lavorano;
- assicura condizioni e ambienti di lavoro salubri, sicuri e favorevoli a rapporti interpersonali improntati a principi di rispetto, sensibilità e inviolabilità della persona;
- tutela l'integrità fisica e morale e la dignità delle persone nei luoghi di lavoro e tiene conto del rischio di molestie nella valutazione dei rischi psico-sociali sul lavoro all'interno dell'Impresa;
- previene e contrasta atti o comportamenti di molestia sui luoghi di lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti dalla denuncia degli stessi;
- gli atti ritorsivi, anche nei confronti di coloro che siano testimoni dei fatti segnalati, sono considerati molestia;
- assicura il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte all'interruzione delle condotte moleste e a prevenirne il ripetersi.

Ogni dipendente contribuisce allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, rispetta la dignità delle persone con cui viene in contatto in ragione dell'attività lavorativa, mantiene una condotta appropriata, non assumendo comportamenti che possano risultare irrispettosi o umilianti.

Ogni dipendente ha il diritto:

- di essere trattato equamente, con dignità e di essere tutelato nella propria libertà personale;
- di denunciare atti o comportamenti di molestia subiti sul lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti o comportamenti molesti;
- di ottenere la cessazione immediata delle molestie, anche avvalendosi delle procedure di cui al Manuale di Responsabilità Sociale.

ART. 5 DIRITTO ALLA RISERVATEZZA

Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie hanno diritto alla tutela della riservatezza dei propri dati personali e di qualunque altro dato o informazione che possa rendere riconoscibile la propria identità sia al momento della segnalazione sia successivamente.

Le persone che gestiscono i casi di molestie sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

ART. 6 SPECIFICHE E DEFINIZIONI INERENTI LA VIOLAZIONI DEI DIRITTI

A titolo esemplificativo, rientrano nelle violazioni dei diritti umani:

- impiego forzato o coercitivo di lavoratori;
- trattenimento di documenti personali originali o beni di valore del lavoratore;

- lavoro svolto sotto minaccia di sanzione o penalità;
- addebito di costi, oneri, garanzie finanziarie ai lavoratori che diano origine a condizioni di lavoro forzato;
- eventuale lavoro minorile che non rispetti i requisiti di legge;
- divieto o ostacolo alla libera associazione tra lavoratori, tramite sindacati o altre organizzazioni dei lavoratori;
- discriminazione o penalizzazione verso i lavoratori appartenenti o affiliati a sindacati o organizzazioni dei lavoratori;

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che, in maniera offensiva e inappropriata, abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico;
- video, scritti - compresi email, sms e messaggi istantanei -, espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ogni altro comportamento a sfondo sessuale che sia lesivo della dignità della persona.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie psicologiche:

- umiliazioni, minacce, insulti;
- isolamento del lavoratore;
- critiche esagerate o inappropriate;
- battute sprezzanti che offendono la dignità della persona;
- diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- atteggiamenti o reazioni deliberatamente ostili;
- utilizzo di gergo razzista, frasi o soprannomi denigratori;
- dichiarazioni sprezzanti basate su stereotipi che denigrano la diversità (di genere, di sesso, di religione, ecc.).

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione di atti ritorsivi:

- pressioni, da chiunque e in qualunque modo poste in essere, finalizzate al ritiro della denuncia da parte della persona segnalante;
- condotta avversa, da chiunque e in qualunque modo posta in essere, nei confronti della persona segnalante;
- azioni ingiustificate con impatti negativi sul percorso di sviluppo professionale della persona segnalante.

ART. 7 COMITATO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Comitato per la Responsabilità Sociale, in quanto deputato all'ascolto, alla gestione e al supporto di situazioni di disagio del personale, fornisce consulenza e assistenza a coloro che ritengono violati i propri diritti e/o subiscono molestie, garantendone la riservatezza. Inoltre il Comitato RS:

- promuove iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle molestie;
- riferisce annualmente sull'attività svolta e sulle casistiche riscontrate all'Alta Direzione;
- è tenuto all'obbligo del segreto in relazione ai fatti e ai documenti di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal presente Codice; al medesimo obbligo sono tenute le persone eventualmente dallo stesso designate a coadiuvarlo;
- tiene conto nelle sue valutazioni delle misure di contenimento del rischio previste dalla metodologia di valutazione dei rischi di Anteo;
- gode di autonomia nell'esercizio della propria attività ed è dotato dei mezzi e delle risorse necessarie per lo svolgimento del proprio mandato.

ART. 8 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Nei casi in cui si ritenga di aver subito o di aver assistito a comportamenti discriminatori o molestie/abusi, è prevista la possibilità di segnalazione tramite posta elettronica a: comitato.guida@gruppoanteo.it.

È possibile utilizzare l'apposita piattaforma disponibile per le segnalazioni (anonime e non) sul nostro sito web www.anteocoop.it; scorrere la pagina principale e cercare la voce "**Whistleblowing**", seguire le istruzioni e avvertenze, compilare il modulo che comparirà in automatico scegliendo se restare anonimo o no e inviare.

Si ricorda è attiva la casella di posta elettronica segnalazioni@gruppoanteo.it, preesistente e correlata alle Carte Servizi e alla procedura di Gestione Non Conformità e Reclami.

Il **Comitato** per la Responsabilità Sociale, destinatario delle segnalazioni, provvederà ad avviare le indagini del caso, mantenendo al riguardo il massimo riserbo. Il Comitato potrà coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ai sensi della legge 231/01 in caso si profilino eventuali reati contro la persona.

Il comitato RS s'impegna a fornire prima risposta/contatto entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione.

ART. 9 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Anteo si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice.

La Cooperativa promuove iniziative formative, anche obbligatorie, per favorire la conoscenza e accrescere la consapevolezza del personale sul tema delle molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che comportamenti, atti, linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi siano da tutti stigmatizzati e non vengano nascosti e in alcun modo minimizzati.

La Direzione, al fine di garantire la massima pubblicità e diffusione al Codice, si impegna alla sua pubblicazione sul gestionale aziendale "Vision", sul proprio sito www.anteocoop.it nonché alla programmazione di attività di formazione dedicate a tutto il personale, con iniziative specifiche rivolte al personale neoassunto e tramite iniziative di comunicazione ed eventi esterni volti a promuovere una solida e diffusa condivisione di valori di tutela e inviolabilità della persona.

La Direzione promuove, in occasione della stipula o del rinnovo dei contratti con società esterne, l'inserimento di clausole volte ad estendere a chiunque presti attività lavorativa in Anteo il rispetto dei principi di tutela della dignità e della libertà delle persone anche nei luoghi di lavoro.