

cmatic

Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazioni

2026



- 1. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 2. PRINCIPI GENERALI DI TUTELA DELLA DIGNITÀ E DI NON DISCRIMINAZIONE**
 - 2.1 Principio di dignità e integrità psico-fisica
 - 2.2 Divieto di discriminazione
- 3. DEFINIZIONI: MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI, MOBBING E STRAINING**
 - 3.1 Molestie
 - 3.2 Molestie sessuali
 - 3.3 Mobbing
 - 3.4 Straining
- 4. ESEMPI DI CONDOTTE VIETATE**
- 5. OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEI DESTINATARI**
 - 3.1 Obblighi generali di comportamento
 - 3.2 Ruolo dei responsabili, dirigenti e preposti
- 6. CANALI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**
 - 3.1 Soggetti a cui rivolgersi
 - 3.2 Modalità di presentazione
- 7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ISTRUTTORIA E MISURE DI TUTELA**
- 8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DA RITORSIONI**
 - 8.1 Riservatezza
 - 8.2 Divieto di ritorsioni
- 9. SISTEMA DISCIPLINARE E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI**
- 10. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY**
- 11. CONCLUSIONE**

cmatic

1. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

C.Matic S.p.A. riconosce la dignità, la libertà e l'integrità fisica e morale della persona come valori fondamentali e inderogabili nello svolgimento di ogni attività lavorativa e professionale.

La presente Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazioni costituisce parte integrante del Codice Etico di C.Matic S.p.A. e si applica a tutti i destinatari del Codice stesso, intendendosi per tali: amministratori, sindaci e altri componenti degli organi sociali;

- dipendenti di ogni livello e qualifica;
- lavoratori parasubordinati, collaboratori, consulenti, agenti, intermediari;
- fornitori, appaltatori, subappaltatori e, più in generale, tutti i partner commerciali che operano per conto o nell'interesse di C.Matic S.p.A.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere, rispettare e promuovere i principi e le regole contenute nella presente Policy, la quale integra e specifica gli obblighi generali di correttezza, lealtà, diligenza e rispetto della persona umana già previsti dal Codice Etico, dalla normativa italiana e dai contratti applicabili.

2. PRINCIPI GENERALI DI TUTELA DELLA DIGNITÀ E DI NON DISCRIMINAZIONE

2.1 Principio di dignità e integrità psico-fisica

C.Matic S.p.A. si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, in cui siano tutelate l'integrità fisica e la personalità morale di ogni persona, a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione (sede aziendale, sedi di clienti o fornitori, smart working o altre modalità flessibili di lavoro).

2.2 Divieto di discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su:

- sesso, genere, identità di genere;
- orientamento sessuale;
- età;
- razza, colore, origine etnica o nazionale, cittadinanza;
- religione, convinzioni personali, opinioni politiche o sindacali;
- stato civile, situazione familiare, maternità o paternità, gravidanza o adozione;
- condizioni di salute, disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o altre condizioni personali;
- qualsiasi altra caratteristica personale non attinente ai requisiti professionali.

È considerata discriminazione diretta ogni trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato o che sarebbe riservato ad altra persona in situazione analoga, per uno dei motivi sopra indicati.

È considerata discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, comportamento o organizzazione del lavoro apparentemente neutri che possano porre in particolare svantaggio persone appartenenti a un determinato gruppo (ad esempio di un determinato sesso), salvo che siano giustificati da obiettivi legittimi e perseguiti con mezzi appropriati e necessari.

Rientrano tra le discriminazioni anche le molestie, le molestie sessuali, le ritorsioni e ogni forma di trattamento sfavorevole connesso a reclami o azioni volti a far valere il principio di parità di trattamento.

3. DEFINIZIONI: MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI, MOBBING E STRAINING

3.1 Molestie

Per **molestie** si intendono quei comportamenti indesiderati, anche di natura verbale o non verbale, aventi una causa collegata a uno dei fattori di rischio discriminatorio sopra elencati, che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

3.2 Molestie sessuali

Sono considerate **molestie sessuali** i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, che abbiano 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 od offensivo.

Rientrano tra le molestie sessuali anche le condotte poste in essere attraverso strumenti digitali o telematici (email, chat, sistemi di messaggistica istantanea, social network, piattaforme aziendali).

3.3 Mobbing

Per **mobbing** si intende un insieme di condotte vessatorie, reiterate e durature nel tempo, poste in essere in modo sistematico da superiori gerarchici, colleghi o sottoposti nei confronti di un lavoratore, anche mediante atti formalmente legittimi, con finalità persecutoria o con effetto di emarginare, mortificare o danneggiare il lavoratore sul piano professionale, morale, psicologico o fisico.

Costituiscono elementi caratterizzanti il mobbing:

- la pluralità e sistematicità delle condotte nel tempo;
- l'intento o l'effetto persecutorio o di emarginazione;
- la lesione dell'integrità psico-fisica o professionale del lavoratore;
- il nesso causale tra le condotte e il pregiudizio subito.

3.4 Straining

Per **straining** si intende una forma attenuata di vessazione in cui manchi la continuità delle azioni tipica del mobbing, ma siano comunque presenti una o più azioni ostili, anche se limitate nel tempo, idonee a determinare una modificazione negativa, costante e permanente della situazione lavorativa, tale da compromettere il diritto alla salute e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

C.Matic S.p.A. considera vietate e contrarie al Codice Etico tutte le condotte qualificabili come molestie, molestie sessuali, mobbing o straining, in quanto lesive dei doveri di tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

4. ESEMPI DI CONDOTTE VIETATE

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono vietati i seguenti comportamenti, se indesiderati e idonei a ledere la dignità della persona o a creare un clima lavorativo ostile, intimidatorio, degradante, umiliante od offensivo:

- commenti, allusioni, barzellette o espressioni offensive riferite al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età, all'origine etnica, alla religione, alla disabilità o ad altre caratteristiche personali;
- utilizzo di soprannomi, epiteti o espressioni denigratorie o umilianti;
- esposizione o diffusione, anche via email o strumenti informatici, di immagini, video o materiali a contenuto sessuale o comunque offensivo;
- richieste di natura sessuale, esplicite o implicite, anche collegate direttamente o indirettamente a promesse o minacce relative alla posizione lavorativa, alla retribuzione, alle opportunità di carriera o alla stabilità del rapporto;
- contatti fisici indesiderati, quali abbracci, toccamenti, sfioramenti, baci o altre forme di contatto non richieste e non gradite;
- invio di messaggi, email, telefonate, chat o altri contatti indesiderati di contenuto sessuale o comunque molesto;
- isolamento sistematico e ingiustificato del lavoratore, esclusione da riunioni rilevanti, mancata assegnazione di compiti coerenti con la qualifica, svuotamento delle mansioni o, al contrario, assegnazione di carichi di lavoro eccessivi e non proporzionati, con finalità o effetto vessatorio;
- contestazioni disciplinari o richieste di prestazioni in modo ingiustificatamente aggressivo, ripetitivo o sproporzionato, quando sorrette da intento persecutorio;
- minacce, intimidazioni, urla, insulti o altre forme di aggressione verbale o non verbale;
- qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti di chi abbia presentato una segnalazione o un reclamo, o abbia collaborato a un'indagine interna, o abbia comunque esercitato diritti connessi alla parità di trattamento.

La mancanza di intenzionalità non esclude il carattere discriminatorio o molesto del comportamento, qualora esso produca un effetto oggettivamente lesivo della dignità della

5. OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEI DESTINATARI

5.1 Obblighi generali di comportamento

Tutti i destinatari della presente Policy sono tenuti a:

- astenersi da qualsiasi forma di molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing o straining;
- mantenere in ogni momento, anche al di fuori dell'orario e del luogo di lavoro quando vi sia un collegamento con l'attività aziendale, un comportamento rispettoso della dignità altrui;
- collaborare alla prevenzione e alla repressione di condotte vietate, segnalando tempestivamente eventuali situazioni problematiche;
- partecipare alle attività di formazione e sensibilizzazione organizzate da C.Matic S.p.A. su questi temi.

5.2 Ruolo dei responsabili, dirigenti e preposti

Coloro che ricoprono ruoli di direzione, coordinamento o supervisione (amministratori, dirigenti, responsabili di funzione, capi area, capi reparto, project manager, preposti) hanno una responsabilità specifica nel:

- a. promuovere attivamente una cultura di rispetto e di tolleranza zero verso le molestie e le discriminazioni;
- b. vigilare sul clima del proprio team e intervenire prontamente in presenza di comportamenti inappropriati;
- c. agevolare e non ostacolare la presentazione di segnalazioni, garantendo ascolto, riservatezza e imparzialità;
- d. collaborare pienamente con le funzioni aziendali competenti nelle attività di istruttoria e gestione dei casi;
- e. evitare qualsiasi condotta che possa essere interpretata come ritorsione o pressione nei confronti di chi segnala o collabora alle indagini.

6. CANALI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

C.Matic S.p.A. incoraggia chiunque ritenga di essere vittima o testimone di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing o straining a segnalare tempestivamente i fatti, anche quando non ne sia certa la piena qualificazione giuridica.

6.1 Soggetti a cui rivolgersi

Le segnalazioni possono essere indirizzate, anche cumulativamente, a:

- a. il proprio responsabile diretto o, se ritenuto opportuno, un responsabile di livello superiore;
- b. la funzione Risorse Umane;
- c. il Referente Etico o il Comitato Etico, ove istituiti;
- d. l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, attraverso i canali dedicati indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico;
- e. altri canali interni eventualmente previsti da specifiche procedure aziendali (es. canale di whistleblowing).

6.2 Modalità di presentazione

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- a. in forma scritta (lettera, email, modulo interno, piattaforma dedicata);
- b. in forma orale, mediante colloquio con i soggetti sopra indicati, che provvederanno a documentare quanto riferito;
- c. anche in forma confidenziale, nel rispetto delle procedure interne e della normativa applicabile.

La segnalazione deve contenere, per quanto possibile, una descrizione chiara e più circostanziata possibile dei fatti, con l'indicazione delle persone coinvolte e di eventuali testimoni, la data, il luogo e le modalità con cui si sono verificati gli episodi, nonché l'indicazione di eventuali documenti, email, messaggi o altri elementi utili.

Segnalazioni generiche o manifestamente infondate non saranno considerate, fermo restando che nessuna conseguenza negativa potrà derivare dal mero fatto di aver segnalato in buona fede.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ISTRUTTORIA E MISURE DI TUTELA

Le segnalazioni ricevute sono prontamente prese in carico dai soggetti competenti, in coerenza con il Codice Etico, il Modello 231 e le procedure interne.

C.Matic S.p.A. assicura che ogni segnalazione attendibile sarà oggetto di un'adeguata istruttoria, nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza nella valutazione dei fatti; ascolto delle parti coinvolte, nel rispetto del contraddittorio e del diritto di difesa; tempestività e ragionevole durata dell'istruttoria e proporzionalità tra la gravità dei fatti e le misure adottate.

Qualora la segnalazione risulti fondata, C.Matic S.p.A. adotta tutte le misure ritenute necessarie per far cessare immediatamente la condotta lesiva e prevenire il ripetersi di episodi analoghi; al fine di tutelare la persona offesa ed altre che eventualmente potrebbero diventarle, anche mediante soluzioni organizzative idonee a evitare ulteriori contatti con l'autore della condotta, ove possibile.

C.Matic S.p.A. si impegna altresì ad attivare, se del caso, il sistema disciplinare aziendale ed a valutare l'eventuale adozione di ulteriori misure, compresa la segnalazione alle autorità competenti, quando i fatti possano integrare reato.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DA RITORSIONI

8.1 Riservatezza

C.Matic S.p.A. garantisce, nei limiti consentiti dalla normativa applicabile e dalle esigenze istruttorie, la massima riservatezza sull'identità del segnalante, della persona offesa, del presunto autore della condotta e di eventuali testimoni, nonché sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione acquisita.

I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e delle policy aziendali vigenti.

8.2 Divieto di ritorsioni

È fatto espresso divieto di porre in essere qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi abbia presentato in buona fede una segnalazione o abbia collaborato all'istruttoria, fornendo informazioni o documenti; abbia rifiutato di sottostare a condotte molestie o discriminatorie o abbia esercitato diritti connessi alla parità di trattamento.

Sono considerate ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, mancato rinnovo o mancata conferma del rapporto;
- demansionamento, trasferimenti ingiustificati o penalizzanti;
- esclusione da opportunità di formazione o avanzamento;
- sanzioni disciplinari ingiustificate;
- qualsiasi altro trattamento sfavorevole connesso alla segnalazione o alla collaborazione all'istruttoria.

Le condotte ritorsive costituiscono a loro volta grave violazione del Codice Etico e della presente Policy e sono soggette a sanzioni disciplinari.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI

Le violazioni della presente Policy, del Codice Etico e delle norme in materia di tutela della dignità, di non discriminazione e di divieto di molestie e molestie sessuali sono considerate illeciti disciplinari e, ove ne ricorrano i presupposti, fonte di responsabilità civile e penale.

Le violazioni sono sanzionate in conformità alle norme di legge e di contratto collettivo applicabili; al sistema disciplinare aziendale ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, graduate in funzione della gravità del fatto, della reiterazione e dell'intensità dell'elemento soggettivo, possono comprendere, a titolo esemplificativo:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzioni conservative (es. sospensione dal servizio e dalla retribuzione);
- trasferimento o cambio di mansioni, ove consentito dalla normativa;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, nei casi più gravi.

Per amministratori, sindaci, collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori e altri partner, la violazione della presente Policy potrà comportare, in relazione alla gravità del caso e ai contratti in essere:

- richiami formali e diffide;
- sospensione o revoca di incarichi o mandati;
- risoluzione del rapporto contrattuale, anche per inadempimento grave;
- richiesta di risarcimento dei danni subiti da C.Matic S.p.A., ivi compresi danni reputazionali.

10. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

Rapporti con
società appaltatrici

C.Matic S.p.A. promuove iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte ai destinatari del Codice Etico, con particolare attenzione ai ruoli di responsabilità, al fine di diffondere la conoscenza della presente Policy e dei relativi obblighi; prevenire comportamenti molesti o discriminatori e favorire una cultura aziendale improntata al rispetto della persona e alla parità di trattamento.

La presente Policy è soggetta a periodico aggiornamento, anche alla luce di modifiche normative e contrattuali; evoluzione della giurisprudenza e delle prassi applicative; nonché indicazioni derivanti dal Modello 231, dalle Linee Guida e dai codici di autodisciplina e esperienze maturate nella gestione dei casi e nelle attività di vigilanza interna.

La versione aggiornata della Policy è resa disponibile a tutti i destinatari con modalità idonee ad assicurarne la piena conoscibilità.

11. CONCLUSIONE

La presente Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazioni, strutturata come sezione del Codice Etico di C.Matic S.p.A., recepisce i principi generali di tutela della dignità e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, il divieto di discriminazioni e molestie (incluse quelle sessuali), nonché gli obblighi di prevenzione e repressione delle condotte vessatorie (mobbing e straining) previsti dall'ordinamento italiano.

Essa definisce in modo chiaro le condotte vietate, individua i canali interni di segnalazione, disciplina la gestione delle segnalazioni e le misure di tutela della persona offesa, garantisce la riservatezza e il divieto di ritorsioni, collega espressamente le violazioni al sistema disciplinare aziendale e al Modello 231, prevedendo conseguenze specifiche per dipendenti e altri destinatari.

WE BUILD FITTINGS



C.Matic S.p.a. - Via Matteotti 32, 20833 - Giussano (MB) - Italy

cmatic.com