

	CODICE ETICO, POLITICHE DEL PERSONALE, PARITA' DI GENERE E AMBIENTE DI LAVORO	D_GEN_04
		Rev. 0 del 30/04/2025

San Martino di Venezze, 30 Aprile 2025

Degrea spa, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro trasparente, inclusivo e rispettoso, ha deciso di dotarsi di un proprio Codice Etico.

Questo documento è rivolto a tutti gli stakeholders (portatori di interessi istituzionali) dell'azienda, affinché si possano conformare ai principi di parità di genere, e contro ogni forma di abuso, violenza o discriminazione.

VALORI E PRINCIPI FONDAMENTALI

Le norme del Codice Etico si applicano ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti del Collegio Sindacale di Degrea spa.

Tutte le parti in relazione con l'azienda dovranno ispirarsi ai principi del Codice Etico.

A questo scopo sarà data opportuna comunicazione dei principi ispiratori e dei contenuti del Codice Etico stesso attraverso le modalità che saranno di volta in volta ritenute più idonee (bacheche aziendali, portale di consultazione dei cedolini paga e delle comunicazioni a disposizione dei dipendenti), oltre che sul sito internet aziendale.

I Dipendenti devono essere a conoscenza del Codice Etico di Degrea, e dei comportamenti da esso prescritti; a tal fine i Dirigenti ed i Preposti delle funzioni aziendali saranno di riferimento all'interno della propria struttura organizzativa per eventuali necessità di chiarimento.

I garanti del Codice Etico sono rappresentati dalla Direzione Aziendale e dall'Ufficio Risorse Umane di Degrea, che si impegnano a garantire l'anonimato di eventuali segnalazioni, e a non adottare ritorsioni di qualsiasi genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del codice.

Degrea invita a segnalare senza indugio ai 2 enti predisposti (Direzione Aziendale e Ufficio Risorse Umane) situazioni, anche potenziali, che espongano i propri dipendenti a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Dette segnalazioni possono essere effettuate o verbalmente, o presentate in forma scritta nelle 2 cassette predisposte a tale scopo, una presente in sala mensa degli impiegati (palazzina uffici), e una presente nella sala mensa degli operai. In ogni caso l'Azienda garantisce il totale anonimato e la massima collaborazione.



La Direzione Aziendale di Degrea, al fine di assicurare la corretta applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico e per la Parità di Genere, si impegna a:

- garantire pari opportunità a tutto il personale senza discriminazione di genere;
- valorizzare le diversità e l'inclusione, considerandole risorse utili alla crescita di Degrea e del personale;
- assicurare la massima diffusione del codice etico;
- proporre l'aggiornamento del Codice Etico in relazione alla sua efficacia, ai mutamenti delle esigenze aziendali e delle normative;
- coordinare lo svolgimento di verifiche sulle eventuali violazioni del Codice Etico, anche attraverso l'accoglimento di eventuali segnalazioni;
- tutelare le persone e contrastare ogni forma di violenza e discriminazione;
- vietare ogni forma di lavoro forzato o lavoro obbligatorio, in ottemperanza al Regolamento sul lavoro forzato (FLR), e alla convenzione OIL n. 29 (inteso come ogni lavoro o servizio "estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per la quale detta persona non si sia offerta spontaneamente", o usato come misura di coercizione, sanzione, disciplina o discriminazione).

Politiche del personale, ambiente di lavoro e parità di genere

- Lavoro Minorile

Degrea Spa ritiene fondamentale che, sul lavoro, sia garantito il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale, vietando qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile.

L'azienda si impegna pertanto, in riferimento al lavoro minorile, a non assumere lavoratori di età inferiore a 16 anni ai sensi della legge 296/2006, art. 1, comma 622, dell'art.37 della Costituzione Italiana, della Convenzione OIL n 138/1973, e nel rispetto delle normative di legge in materia.

Il rispetto di queste garanzie e dei divieti sopra menzionati è vincolante e richiesto da Degrea anche a tutti i propri fornitori, siano essi operanti in Italia o all'estero.

- Risorse Umane: sicurezza e salute

Degrea spa si impegna alla garanzia del rispetto delle normative di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, cercando di assicurare luoghi e ambienti di lavoro adeguati in base agli standard nazionali in materia ai propri Dipendenti e Collaboratori, considerati risorsa indispensabile per l'esistenza aziendale.

I principi di organizzazione finalizzati al perseguimento di questi obiettivi si possono ricondurre ai seguenti punti: ridurre al minimo i rischi; combattere i rischi all'origine; seguire l'evoluzione tecnica; istruire e formare i dipendenti in modo appropriato.



	CODICE ETICO, POLITICHE DEL PERSONALE, PARITA' DI GENERE E AMBIENTE DI LAVORO	D GEN 04
		Rev. 0 del 30/04/2025

- Molestie, abusi e mobbing sul luogo di lavoro

Degrea spa esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie o atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing, e a qualsiasi forma di violenza o molestia sia sessuale che riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerati come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- le interferenze ingiustificate con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Tutte le forme di molestie e abusi costituiscono una violazione del Codice Etico.

In linea generale si individuano quattro tipologie di molestie ed abusi, che possono essere perpetrati anche combinati tra di loro: abuso psicologico; abuso fisico; molestie sessuali; abusi sessuali.

Nella fattispecie si intende:

- **Abuso psicologico**: Ricomprende qualsiasi atto indesiderato, ivi compreso l'isolamento, le molestie verbali, le umiliazioni, le intimidazioni o qualsiasi altro trattamento che possa colpire l'identità, la dignità e l'autostima di un soggetto;
- **Abuso fisico**: Qualsiasi atto volontario ed indesiderato – es. pugni, percosse, calci, ecc. – che provochi, o che potenzialmente possa provocare, un trauma fisico o delle lesioni.
- **Molestie sessuali**: Qualsiasi condotta indesiderata di natura sessuale, verbale e/o fisica, fino ad assumere la forma di abuso sessuale.
- **Abuso sessuale**: Qualsiasi condotta di natura sessuale, perpetrata anche senza contatto fisico, il cui consenso sia stato forzato, manipolato o non dato.
Le molestie ed abusi possono essere riconducibili alla razza, al credo religioso, al colore, all'origine etnica, agli attributi fisici, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato socio-economico. Possono essere riferiti ad uno o più episodi e possono essere perpetrati di persona, via web, in chat, sui social, ecc. La molestia e l'abuso sono intenzionali e coercitivi. Possono derivare da un abuso di autorità o potere, che si estrinseca attraverso l'uso improprio di una posizione posta in essere da una persona nei confronti di un'altra.

DEGREAS.p.A.
AMMINISTRATORE DELEGATO

Destro Virgilio

