



CEMBRE

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE E LE VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO CEMBRE GROUP

REV.	DATA	OGGETTO	REDATTA da	APPROVATA da
0	14/11/2025	Prima emissione	Ufficio del Personale	Consiglio di Amministrazione



CEMBRE

Sommario

1. PREMESSA	3
2. OBIETTIVI	3
5. PRINCIPI FONDAMENTALI.....	5
6. COMPORTAMENTI VIETATI	6
7. CONSEGUENZE DISCIPLINARI E LEGALI	7
8. FORMAZIONE E CULTURA AZIENDALE.....	7
9. CANALI DI SEGNALAZIONE	8
10. CONSIDERAZIONI FINALI	8
11. PRIVACY	8
12. REVISIONE E AGGIORNAMENTO.....	9
Riferimenti normativi	9



CEMBRE

1. PREMESSA

Il presente codice di condotta è ispirato ai principi della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), della Raccomandazione n. 206 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Inoltre tale codice fa esplicito richiamo al Codice Etico di CEMBRE GROUP e alle disposizioni contenute nella "Procedura per la Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante (c.d. Whistleblowing)" di CEMBRE GROUP.

Ogni consociata di CEMBRE GROUP dovrà poi osservare quanto previsto dalla propria legislazione nazionale sul tema: qualora la normativa locale di uno dei Paesi in cui il Gruppo opera dovesse essere più restrittiva del presente Codice di Condotta, CEMBRE si impegna ad operare nel rispetto della normativa medesima.

2. OBIETTIVI

Con l'adozione di questo codice CEMBRE vuole esprimere il suo impegno alla prevenzione e al contrasto di ogni situazione che possa ricadere nell'ambito delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro per assicurare il pieno rispetto delle persone e la massima tutela della dignità individuale.

Tale impegno si realizza attraverso azioni concrete di prevenzione e contrasto a ogni forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro quali: formazione e sensibilizzazione continua del personale, disponibilità di canali sicuri e accessibili per effettuare le segnalazioni, intensificazione dell'attenzione e controllo da parte di tutti gli organi preposti.

Obiettivo primario di CEMBRE è quello di garantire un ambiente di lavoro fondato sull'inclusione, la dignità e il rispetto dell'integrità fisica e psicologica degli individui.

3. DEFINIZIONI

L'espressione "**Violenze e Molestie**" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. Comportamenti di questo tipo hanno l'effetto di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo per la persona.



CEMBRE

L'espressione "**Violenze e Molestie di Genere**" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere o orientamento sessuale, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Per "**Molestia Sessuale**" si intende qualsiasi atto, gesto, parola o contatto fisico non desiderato a connotazione sessuale, che offenda la dignità della persona indipendentemente dal genere di questa e che ne limiti la libertà personale.

La "**Molestia a Sfondo Sessuale**" può manifestarsi sia a livello verbale che non verbale (apprezzamenti indesiderati, commenti inappropriati, ecc.); può essere di natura psicologica (relativa alla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratoria in ragione della diversità di espressione della sessualità, ecc.).

Per "**Mobbing**" si intendono le condotte offensive, intimidatorie, persecutorie, vessatorie e più in generale, qualsiasi uso improprio del potere (derivante da una posizione di autorità, dall'uso della forza fisica e/o dall'intimidazione) che possa portare un individuo a sentirsi denigrato, umiliato, danneggiato, minacciato o turbato.

Per "**Discriminazione**" si intende qualsiasi molestia riferita a qualsiasi caratteristica della persona e/o scelta di vita individuale come ad esempio età, stato civile, unione civile, aspetto fisico, disabilità, nazionalità, origine etniche o nazionali, cambiamento di genere, gravidanza, religione o credo, sesso o orientamento sessuale, adesione a soggetti di rappresentanza politico e/o sindacale. Tali condotte sono discriminatorie sia quando effettuate in forma diretta (qualora un soggetto venga trattato con minor favore di quanto sia, o sarebbe, stato trattato un altro soggetto di una situazione analoga) o in forma indiretta (qualora un soggetto, o una categoria di soggetti, sia posta in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad un altro soggetto, o categoria di soggetti, in una situazione analoga).

Per "**Vessazione**" si intende insulti, commenti offensivi, beffe e altri comportamenti visivi, verbali o fisici, comunicazioni elettroniche incluse, che possano contribuire a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Per "**Ritorsione**" si intende qualsiasi comportamento indesiderato conseguente all'aver rifiutato, all'aver segnalato e/o denunciato mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti propri e/o di terzi.

Per "**Stalking**" si intende un comportamento reiterato di molestie e vessazioni. La persona che subisce questi comportamenti vive in un grave stato di ansia o di paura per la propria incolumità o quella delle persone a lei vicine, ovvero è costretta ad alterare le proprie abitudini o stili di vita.



CEMBRE

Per “**Ambito Lavorativo**” si intendono tutti i luoghi, pubblici e privati, in cui si svolge l'attività, compresi i luoghi destinati alle pause, ai servizi igienici o gli spogliatoi, nonché gli spostamenti, i viaggi di lavoro, la formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.

Nell'ambito lavorativo sono inclusi anche l'ambiente virtuale e digitale, con ciò intendendosi tutte le piattaforme, i sistemi informatici e gli strumenti di comunicazione aziendali o privati utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò ricomprende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: le riunioni in videoconferenza, le e-mail, chat e messaggistica istantanea su piattaforme di collaborazione (come Teams, Zoom, Google Meet) e l'utilizzo di social media.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice adottato da CEMBRE si applica a tutte le persone che operano per conto dell'azienda o nell'ambito di relazioni professionali con quest'ultima, a qualunque titolo e in qualunque luogo, inclusi:

- dirigenti, dipendenti e componenti degli organi sociali di CEMBRE nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- prestatori di lavoro con contratto di somministrazione nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- collaboratori, consulenti, stagisti nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- partner commerciali, fornitori, clienti, visitatori;
- terzi coinvolti in attività aziendali, anche al di fuori dei luoghi fisici di lavoro (es. trasferte, eventi, formazione, ecc.)

di seguito “i Destinatari”.

La Policy viene portata a conoscenza dei Destinatari mediante apposita attività di comunicazione.

5. PRINCIPI FONDAMENTALI

L'azienda si impegna a prevenire e contrastare ogni situazione che possa ricadere nelle condotte descritte dal presente Codice di Condotta.

Per questo motivo CEMBRE ha deciso di non tollerare alcuna forma di violenza, molestia, mobbing, discriminazione, vessazione, ritorsione e altri comportamenti lesivi della dignità o integrità individuale delle persone.



CEMBRE

Qualsiasi comportamento in violazione del presente Codice sarà soggetto alle conseguenze indicate nel successivo Paragrafo 7.

A tal fine CEMBRE conferma di intensificare il suo impegno nella prevenzione attraverso la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale e la promozione della cultura del rispetto, ascolto e inclusione.

L'impegno di CEMBRE passa anche attraverso i canali di segnalazione degli illeciti (Whistleblowing) già da tempo attivi, i quali garantiscono la riservatezza, la protezione e il supporto alle vittime e a chi segnala in buona fede.

6. COMPORAMENTI VIETATI

Sono espressamente vietati, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Violenze e molestie verbali quali insulti, offese, minacce, urla o linguaggio denigratorio;
- Violenze fisiche che possano provocare danni fisici quali percosse, spintonamenti o altri comportamenti che danneggino l'integrità fisica della persona;
- Violenze e molestie non verbali quali gesti, espressioni, posture o l'esposizione di materiale offensivo o discriminatorio;
- Violenze e molestie di genere quali commenti sprezzanti o denigratori sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o l'uso di insulti con una connotazione di genere / sessuale;
- Violenze e molestie sessuali quali contatti fisici non consensuali, gesti fisici inappropriati, valutazioni sulla sessualità, avance sessuali indesiderate;
- Commenti a sfondo sessuale e/o discriminatorio quali aneddoti o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore; condivisione di contenuti sessuali in qualsiasi formato;
- Commenti discriminatori quali aneddoti o racconti su temi razziali, religiosi o politici che mettano a disagio l'interlocutore;
- Pressioni, ricatti di tipo sessuale o professionale;
- Promesse di favoritismi in cambio di richieste di natura sessuale o personale;
- Comportamenti che portino le persone ad essere isolate, escluse o sottoposte ad altre forme di mobbing;
- Diffusione di contenuti offensivi o privati che vadano a ledere la dignità o la sfera privata e professionale della persona;



CEMBRE

- Attenzioni indesiderate, molestie o minacce reiterate, pedinamenti, appostamenti, controlli, invii ripetuti di messaggi o chiamate, intrusioni nella vita privata o professionale della persona o altre forme di stalking.

Tali comportamenti sono severamente vietati e inaccettabili in qualsiasi contesto lavorativo, sia che si manifestino di persona (ad esempio in ufficio, in reparto, in trasferta o durante eventi aziendali) sia che avvengano tramite l'ambiente virtuale e gli strumenti digitali (come meglio specificato al punto "**Ambito Lavorativo**").

La Società si riserva di adottare le misure del caso anche in relazione a comportamenti violenti o molesti, accertati in sede giudiziaria o comunque documentati, posti in essere dai propri dipendenti nei confronti dei destinatari di cui al punto 4 anche al di fuori dell'ambito lavorativo, qualora tali condotte risultino incompatibili con i valori aziendali o idonee a compromettere il rapporto fiduciario o il clima aziendale.

7. CONSEGUENZE DISCIPLINARI E LEGALI

L'osservanza dei Principi contenuti nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali esistenti con tutti i Destinatari e l'impegno all'osservanza del Codice sarà previsto da apposite clausole.

Il mancato rispetto delle regole di comportamento indicate nel presente Codice di condotta da parte dei dipendenti e collaboratori costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e, secondo principi di gradualità, può dar luogo a:

- sanzioni disciplinari (secondo le disposizioni e le normative applicabili);
- misure correttive o sospensive fino ad arrivare all'interruzione del rapporto di lavoro;
- denuncia alle autorità, nei casi previsti dalla legge.

Per tutti gli altri Destinatari, in caso di violazione del presente Codice di condotta saranno attivati i rimedi previsti dal contratto e dalle norme applicabili, quali ad es. la risoluzione del contratto.

8. FORMAZIONE E CULTURA AZIENDALE

L'azienda si impegna ad attivarsi per contrastare i comportamenti vietati dal presente codice attraverso:

- corsi di formazione obbligatori;
- campagne di comunicazione interne;



CEMBRE

- strumenti di autovalutazione aziendali e feedback;
- ogni altra iniziativa che l'azienda in futuro riterrà opportuna.

9. CANALI DI SEGNALAZIONE

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza del presente Codice di Condotta. Per questo motivo l'azienda mette a disposizione, oltre alla possibilità di rivolgersi in ogni momento all'Ufficio del Personale, un canale riservato e accessibile a tutti per segnalare le situazioni e i comportamenti vietati previsti dal presente codice.

Sul sito www.CEMBRE.com è presente l'apposita pagina Whistleblowing dove sono presenti tutte le procedure del Gruppo e dov'è indicato il link al portale delle segnalazioni <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it>.

Tutte le segnalazioni saranno trattate con imparzialità, riservatezza e tempestività, nel rispetto della normativa vigente e della protezione da eventuali ritorsioni.

Si fa riferimento alla procedura Whistleblowing in merito a tutti i passaggi e le garanzie attuate a seguito di segnalazione.

10. CONSIDERAZIONI FINALI

Tutti sono chiamati a contribuire nel proprio agire quotidiano, ai valori e impegni assunti da CEMBRE.

Tutti i destinatari devono essere attenti ad intercettare, nelle proprie unità organizzative, reparti e uffici, nonché nell'esercizio delle proprie funzioni o ruoli, situazioni di mancato rispetto del presente Codice ed a segnalarne l'accaduto affinché CEMBRE possa adottare le misure di tutela adeguate a salvaguardia della vittima e della propria integrità e reputazione.

11. PRIVACY

Tutte le informazioni, i documenti e i dati personali trattati nel contesto delle segnalazioni (formali, informali o tramite strumenti di monitoraggio come i questionari sul clima) sono gestiti in conformità con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR - Regolamento UE 2016/679) e la normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali.



CEMBRE

12. REVISIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice è oggetto di monitoraggio periodico e aggiornamento, anche sulla base dell'evoluzione normativa e dell'esperienza applicativa.

È parte integrante del Codice Etico e fa riferimento "Procedura per la Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante (c.d. Whistleblowing)".

La prima edizione del presente Codice è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione di CEMBRE S.p.A. del 14/11/2025. Le successive modifiche e/o integrazioni entrano in vigore il giorno previsto da norme di legge o di regolamento o da delibera del Consiglio di Amministrazione, ovvero, in caso di urgenza, dall'Amministratore Delegato.

Riferimenti normativi

Il presente Codice si ispira ai seguenti riferimenti:

- Convenzione OIL n. 190 e Raccomandazione n. 206;
- Codice Etico e "Procedura per la Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante (c.d. Whistleblowing)".