La Direzione di **CPA Soc. Coop a.r.l.** ritiene di primaria importanza, nella gestione globale dell'azienda, la sicurezza alimentare per la tutela del consumatore finale, la salvaguardia dell'ambiente in cui opera e il benessere animale. Pertanto, nel quadro di un'efficace gestione dei rapporti commerciali con i clienti e tutti gli stakeholders, attua quotidianamente una Politica di Gestione e Controllo per la Sicurezza Alimentare, la tutela dell'Ambiente e il benessere animale.

La politica aziendale è stata definita in funzione della Sicurezza Alimentare ed ha come obiettivo prioritario la realizzazione di prodotti conformi alle normative vigenti in materia di igiene degli alimenti, supportata anche dall'applicazione di norme volontarie come la IFS Food per cui l'azienda ha ottenuto la Certificazione.

La politica aziendale inoltre è stata definita in funzione della particolare attenzione che l'Azienda pone al rispetto dell'ambiente operando in modo che le proprie attività e i propri servizi non arrechino danni all'ecosistema nella prospettiva di un continuo miglioramento del proprio sistema di gestione. La **CPA Soc. Coop a.r.l.** pertanto ha deciso di intraprendere un percorso di certificazione volontaria secondo lo standard ISO 14001 e ASC.

I processi sono stati definiti e vengono gestiti:

- nella rigorosa e puntuale attenzione alle esigenze della clientela;
- nel rispetto delle norme in materia ambientale;
- nel rispetto delle norme in materia di benessere animale;
- nell'impiego di risorse specializzate e qualificate;
- nel rispetto della sostenibilità produttiva;
- nel rispetto delle specifiche di prodotto e di processo definite;
- nell'attenzione ai materiali e macchinari innovativi nell'ottica del miglioramento continuo e efficienza dei processi;
- nell'attenta applicazione dei dettami stabiliti nel **DT 72 "Cozze allevate nel Golfo di Oristano aventi caratteristiche prestabilite"** riguardante l'intera filiera e validato dalla Commissione Tecnica di un Ente Accreditato;
- nel garantire l'adeguata comunicazione all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, in particolare in materia di efficacia del SGI

L'azienda ha centrato il proprio focus verso:

- Il miglioramento continuo degli standard di sicurezza e legalità dei propri prodotti, dell'immagine dell'azienda sui mercati nazionali e internazionali, nonché i miglioramenti qualitativi interni;
- L'impegno alla diffusione della cultura della sicurezza alimentare a tutti i livelli dell'azienda affinché il personale abbia piena consapevolezza del proprio ruolo e dell'influenza che questo ha sulla sicurezza e qualità del prodotto
- La sicurezza alimentare garantita attraverso il sistema di rintracciabilità e l'applicazione del sistema di gestione dell'autocontrollo aziendale, secondo la metodologia HACCP, con il coinvolgimento delle organizzazioni interne ed esterne.
- Il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione integrato attuando i principi di tutela ambientale nonché la riduzione degli impatti sull'ecosistema in cui opera, la riduzione dei consumi energetici e il miglioramento dell'efficienza produttiva;
- Il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione integrato attuando i principi legati al benessere animale;
- La fidelizzazione del cliente, il rispetto degli aspetti contrattuali e il raggiungimento di standard elevati che comportano l'impegno di tutto il personale aziendale, a tutti i livelli.
- Il perseguimento della continua selezione dei fornitori che per ottenere la qualificazione devono dimostrare la loro elevata competenza e la capacità a soddisfare tutti i criteri richiesti;
-- Il rispetto della normativa in termini di sicurezza alimentare, etichettatura, ambiente e benessere animale;
- La sicurezza dei dati e delle informazioni garantita attraverso l'applicazione di un sistema di gestione e protezione della documentazione, con il coinvolgimento delle organizzazioni interne ed esterne.

La Politica per la Sicurezza Alimentare, l'Ambiente e il Benessere Animale è condivisa da tutte le persone che lavorano con e per l'azienda, anche attraverso incontri formativi e affissione in bacheca del presente documento.

La Politica per la Sicurezza Alimentare e l'Ambiente viene anche condivisa con i clienti e i Consumatori mediante pubblicazione sul sito internet aziendale www.nieddittas.it nella sezione dedicata alla Qualità.

Tutto il personale dell'azienda deve essere consapevole del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, deve essere consapevole dell'importanza che l'attività di ciascuno riveste all'interno dell'organizzazione nonché competente relativamente alla sicurezza alimentare, e di come risulti un requisito fondamentale la collaborazione di ognuno per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei confronti delle parti interessate esterne ed interne all'organizzazione.

La politica viene riesaminata annualmente per monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e conseguire un miglioramento continuo. Annualmente l'Azienda stabilisce gli specifici obiettivi per area/processo/funzione, approvati dalla Direzione Aziendale. Tali obiettivi sono monitorati e verificati almeno trimestralmente e i risultati portati all'attenzione della Direzione Aziendale. Il prospetto è disponibile e reso pubblico in azienda nel modulo IOM - Obiettivi indicatori e miglioramento - piani annuali.

Per raggiungere e mantenere tali obiettivi, La Direzione Aziendale ha messo in atto processi di:

- Aggiornamento costante sulla normativa riguardante la sicurezza alimentare, l'ambiente e il benessere animale;
- Controllo dell'igiene e della qualità, attraverso l'utilizzo di risorse specializzate;
- Controlli in continuo e programmi di audit interni per la verifica della corretta applicazione del Piano di sicurezza alimentare HACCP e della qualità;
- Diffusione della cultura della sicurezza alimentare a tutti i livelli dell'azienda affinché il personale abbia piena consapevolezza del proprio ruolo e dell'influenza che questo ha sulla sicurezza e qualità del prodotto;
- Collaborazione con i propri clienti per la definizione chiara ed univoca dei requisiti di prodotto (capitolati, schede tecniche, incontri);
- Collaborazione con Enti di Ricerca, Università, Istituti Zooprofilattici, partecipazioni a Fiere specializzate, gestione delle risorse infrastrutturali (macchinari, strumenti ecc.);
- Comunicazione interna, perché tutte le funzioni aziendali critiche siano consapevoli ed abbiano compreso la Politica Aziendale della Direzione ed abbiano gli strumenti per poter agire nella realizzazione degli stessi.

Arborea, 10/07/2023

Firma

La Direzione di **CPA Soc. Coop a.r.l.** ritiene di primaria importanza, nella gestione globale dell'azienda, la salute, sicurezza e benessere del lavoratore e la salvaguardia dell'ambiente in cui opera. Pertanto, **CPA Soc. Coop a.r.l.** ha deciso di certificarsi utilizzando lo Standard ASC, che stabilisce requisiti rigorosi che incoraggiano gli allevamenti ittici a ridurre al minimo i principali impatti ambientali e sociali dell'acquacoltura.

CPA Soc. Coop a.r.l. è consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale e vuole caratterizzarsi come operatore di eccellenza per quanto riguarda la Responsabilità Sociale, pertanto ha deciso di sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che l'azienda stessa può controllare e/o influenzare al fine di rispettare i seguenti aspetti fondamentali:

- Lavoro infantile - non utilizzare o sostenere il lavoro infantile;
- Lavoro obbligato - non utilizzare o sostenere il lavoro forzato;
- Salute e sicurezza - garantire un luogo di lavoro salutare e sicuro;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva - non porre limiti alla libertà di associazione o adesione alle organizzazioni sindacali;
- Discriminazione - non discriminare nessuno per nessun motivo;
- Procedure disciplinari - non utilizzare o sostenere pratiche disciplinari riconducibili a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali;
- Orario di lavoro - adeguare l'orario di lavoro agli accordi nazionali.
- Retribuzione - adeguare la retribuzione dei dipendenti agli accordi nazionali.
- Sistema di Gestione - implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- Il controllo dei fornitori – comunicare e rendere partecipi in modo attivo i propri fornitori, subappaltatori, sub-fornitori allo Standard applicabile.

Rendiamo noto che ogni lavoratore interno, o parte interessata esterna all'azienda, ha la possibilità di presentare segnalazioni o reclami circa il mancato rispetto dei diritti dei lavoratori, in difformità alla Politica per la Responsabilità Sociale adottata dall'azienda.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata in tutti i livelli aziendali, l'azienda ha deciso di pubblicare in bacheca questo documento.

La politica viene riesaminata annualmente per monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e conseguire un miglioramento continuo. Tali obiettivi sono monitorati e verificati almeno trimestralmente e i risultati portati all'attenzione della Direzione Aziendale. Il prospetto è disponibile e reso pubblico in azienda nel modulo IOM - Obiettivi indicatori e miglioramento - piani annuali.

Arborea, 10/07/2023 Firma

1. PREMESSA

La nostra Costituzione sancisce che «la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto», oltre a tutelare «il lavoro in tutte le sue forme». Il diritto al lavoro è quindi un principio costituzionalmente riconosciuto e tutelato: ciascuno ha diritto ad un lavoro il cui esercizio gli permetta di realizzare se stesso e condurre un'esistenza libera e dignitosa. Per poterlo svolgere in modo adeguato è necessario che siano garantite delle condizioni sul posto di lavoro che consentano al lavoratore il migliore adempimento delle sue mansioni in un ambiente sereno, in cui tutti i soggetti abbiano pari dignità sociale, pari opportunità e si vedano riconosciuti il principio di uguaglianza e non discriminazione. A livello internazionale, sia la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo che la CEDU stabiliscono la parità di trattamento come espressione dell'uguale godimento dei diritti e di assenza di ogni discriminazione sulla base di caratteristiche soggettive o scelte personali. In ambito europeo le direttive cosiddette di nuova generazione vietano le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nell'orientamento, formazione e aggiornamento professionale e nelle condizioni lavorative in ragione della razza, dell'origine, della religione, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, promuovono l'applicazione del principio di parità di trattamento in materia di occupazione e impiego e assicurano un efficiente sistema di tutele volto a garantire il rispetto dell'uguaglianza e allo stesso tempo il contrasto delle discriminazioni.

L'Azienda, dunque, promuove da tempo politiche di welfare aziendale orientate a migliorare l'ambiente di lavoro e la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, consapevole che il raggiungimento dell'equilibrio personale si rifletta positivamente sulla vita sociale e lavorativa.
Particolare attenzione è stata posta nel favorire le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro e nell'incentivare la fidelizzazione e la coesione di gruppo di tutto il Personale.
L'adozione di specifiche regole di comportamento consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La politica Antidiscriminatoria si applica a tutto il Personale della **CPA Soc. Coop a.r.l.** che abbia un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal ruolo svolto e dal grado ricoperto.
Nello svolgimento dell'attività lavorativa, tutto il Personale deve contribuire ad assicurare un clima di lavoro in cui il rispetto della dignità della Persona sia alla base delle relazioni interpersonali ed in cui la pratica delle discriminazioni (razziali o etniche), delle molestie (sessuali o morali), sia considerata naturalmente inaccettabile.
Sono inoltre tenute al rispetto della politica antidiscriminatoria tutte le persone che entrano in contatto con il Personale della **CPA Soc. Coop a.r.l.** (appaltatori, fornitori, partner, consulenti, clienti ....), nel rispetto delle caratteristiche dei relativi rapporti.

3. PRINCIPI E DEFINIZIONI

La discriminazione può derivare da molteplici forme le quali hanno in comune il carattere dell'oggettiva idoneità a ledere il soggetto cui si rivolgono. Ai sensi dell'articolo 43 del testo unico del 1998 la discriminazione viene definita come qualsiasi comportamento che abbia come scopo o effetto la «lesione di un diritto umano o di una libertà fondamentale».
La discriminazione può colpire indistintamente uomini e donne e arrecare loro un «effetto pregiudizievole» o comunque un «particolare svantaggio», causato da una disparità di trattamento che è da intendersi in senso lato, includendovi le distinzioni, le limitazioni, le preferenze e le omissioni. L'effetto nocivo e dannoso può essere reale, ma anche meramente potenziale e mette/può mettere i lavoratori in una posizione di svantaggio o fa sì che una persona sia trattata meno favorevolmente di quanto un'altra «sia, sia stata o sarebbe» trattata in una situazione analoga.
La discriminazione inoltre si differenzia in diretta e indiretta.
La discriminazione diretta consiste in un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona a causa di uno dei fattori di discriminazione vietati rispetto a quello che si sarebbe tenuto nei confronti di un altro individuo in situazione analoga, mentre la discriminazione indiretta, viene intesa come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che, pur essendo in apparenza neutri, possono mettere, per via di uno specifico fattore di rischio, alcune persone in una situazione concreta di particolare svantaggio rispetto alle altre persone.

4. FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

Genere

Il fattore "genere" è considerato la madre, il prototipo degli altri fattori di rischio, in quanto la discriminazione sessuale è stata la prima ad essere riconosciuta e quindi disciplinata dall'ordinamento con una serie di normative appropriate; inoltre, i trattamenti differenziati sulla base del sesso si verificano non solo singolarmente, ma frequentemente anche in occasione di altre discriminazioni, in quei contesti cioè di discriminazioni multiple.

Il principio di parità di trattamento e il divieto di discriminazione sulla base del genere hanno trovato la loro specifica e iniziale applicazione con riguardo al lavoro femminile e ai comportamenti discriminatori tenuti in ragione del sesso del lavoratore o della lavoratrice. Il fondamento di tale principio si rinviene nell'articolo 37 della Costituzione, secondo cui «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore uomo»

Il divieto di discriminazione sessuale è associato alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna in ogni campo.

Razza e origine etica

La discriminazione "per razza ed origine etnica" si sostanzia in un trattamento differenziato di un individuo o di un gruppo di individui a causa dei suoi/loro tratti somatici, dell'appartenenza culturale e di quella linguistica.

Religione e convinzioni personali

Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su convinzioni e pratiche religiose e che abbia lo scopo di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica. La discriminazione in questione si basa sull'esclusivo motivo religioso, con il quale si intende sia la convinzione religiosa, e quindi l'appartenenza ad una fede, sia le pratiche religiose, e quindi gli atti di culto in senso stretto, ma anche i comportamenti riferibili all'osservanza di un precetto confessionale.

Ciò che interessa in questa sede è la questione della compatibilità delle pratiche religiose con l'esatto adempimento della prestazione lavorativa, qualora, cioè, i comportamenti lavorativi o extralavorativi direttamente riferibili all'osservanza di precetti confessionali siano capaci di incidere sul coretto svolgimento della prestazione stessa.

La fede religiosa infatti può tradursi in comportamenti, al limite quotidiani, del lavoratore credente che hanno ripercussioni sulla sfera lavorativa, dal momento che molte religioni «non dicono soltanto chi e come pregare, ma sovente stabiliscono quali vestiti indossare, che cosa mangiare, quando lavorare e quando riposarsi.

Disabilità

Un soggetto affetto da disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge n.104 del 1992 "Legge quadro sull'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate", è «colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione». Tale soggetto ha il diritto di non essere discriminato per ragioni di disabilità, così come è sancito nella direttiva comunitaria 2000/78/CE e nella sua trasposizione interna nel decreto 216/2003, in cui si dispone il principio di parità di trattamento delle persone indipendentemente dagli handicap in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

La legge n.67 del 1 marzo 2006 introduce poi una normativa volta specificamente a garantire un apparato di tutele per i disabili vittime di discriminazioni, predisponendo un sistema di strumenti giuridici che mirano a promuovere le pari opportunità per i portatori di handicap in una prospettiva generale.

Età

Rispetto agli altri fattori di discriminazione frutto di scelte o che attengono ad uno stato della persona non liberamente scelto, l'età costituisce un'eccezione, perché non definisce un gruppo fisso e ben delineato.

Disparità di trattamento possono comprendere la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi; la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione; la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

Orientamento sessuale

L'orientamento sessuale è definito come la «preferenza o manifestazione erotico-affettiva verso persone di un determinato genere» ed esso identifica «la scelta, a livello di attrazione o di condotta, del genere del partner

nell'ambito della sfera erotico affettiva». In questa logica l'orientamento sessuale può identificarsi in astratto e in concreto o, se si preferisce, in connotazioni interne ed esterne: in termini astratti, l'orientamento si riferisce alle preferenze o inclinazioni di una persona di ordine sessuale, mentre in termini concreti esso riguarda condotte, pratiche, espressioni o manifestazioni varie di natura sessuale. Proprio in ragione di questa duplice connotazione, l'orientamento sessuale, oltre ad essere una caratteristica personale, rappresenta un fattore di rischio e un elemento dell'identità del lavoratore o della lavoratrice che si qualifica per il fatto di poter essere occultabile: non sempre il soggetto manifesta la volontà di esternarlo e spesso è preferito un atteggiamento di riservatezza.

Altri fattori di discriminazione

I trattamenti discriminatori non si verificano solo per ragioni di genere, razza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, sebbene siano questi i fattori espressamente indicati nelle direttive comunitarie e nella loro trasposizione interna come i fattori di rischio. Trattamenti differenziati possono avere luogo, anche se meno frequentemente, per altri motivi, quali, per esempio, l'appartenenza o l'affiliazione sindacale o la tipologia di contratto applicata al lavoratore. La prima tipologia di discriminazione, quella determinata dall'affiliazione o dall'appartenenza ad un'associazione sindacale, è disciplinata precisamente dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori che mira a colpire tutti i comportamenti, intesi come atti o patti, diretti a «subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte» e «licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche, mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli in altro modo pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero». Dunque, la norma dispone che sia nullo qualsiasi atto o patto discriminatorio tenuto sia nella fase di selezione e/o assunzione, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e mira a proteggere, fondamentalmente, i lavoratori subordinati appartenenti a tutte le categorie. Altro fattore sopra citato causa di possibile discriminazione sul lavoro è la specifica tipologia contrattuale riservata al lavoratore. I soggetti più a rischio sono i cosiddetti lavoratori non standard, ovvero quei lavoratori che hanno stipulato contratti di lavoro atipici, vale a dire contratti non abituali, con caratteristiche diverse rispetto ai tradizionali contratti di lavoro a tempo pieno, che offrono maggiore flessibilità del lavoro.

Le principali forme di lavoro atipico sono il part-time, il tempo determinato, il lavoro intermittente o a chiamata e le collaborazioni. Sono tipologie contrattuali stipulate per rispondere all'esigenza aziendale di assicurare una parziale flessibilità del fattore lavoro, in risposta alle variazioni della produzione. Questa flessibilità permette d'altra parte anche una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per il lavoratore: non a caso tali contratti atipici sono spesso diffusi per lo più tra i giovani, i quali possono accedere al mercato di lavoro con maggiore facilità e proseguendo al contempo gli studi, e tra le donne, le quali possono così coniugare la vita professionale con la cura della famiglia e dei figli.

Tali forme contrattuali, se da un lato possono essere viste come strumenti di sviluppo del mercato del lavoro e come fonti di nuova occupazione, dal momento che offrono più tempo libero per il lavoratore e consentono di conciliare tempi di vita e lavoro, dall'altro, sono causa frequente di trattamenti discriminatori sul posto di lavoro: al lavoratore a tempo parziale o a quello a tempo determinato, in virtù della forma contrattuale loro riservata, sono spesso riconosciute minori garanzie e trattamenti differenziati e deteriori all'interno dell'ambiente lavorativo.

5. MOLESTIE

Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce (uomo o donna), o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (anche se posto in essere da persona dello stesso sesso).

Sono considerate molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, gesti o ammiccamenti provocatori o disdicevoli a sfondo sessuale, contatti fisici volontari non desiderati o fastidiosi, apprezzamenti verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;
- qualsiasi promessa o qualsiasi atto, a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali, implicito o esplicito, come minacce, ritorsioni, emarginazioni, ecc..., che possano influire sulla costituzione, svolgimento o cessazione del rapporto di lavoro;
- allusioni o commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale che arrechino danno o siano offensivi;

- affissione o esposizione di materiale pornografico a carattere sessuale o offensivo della dignità delle persone nei locali in cui si svolge l'attività lavorativa, anche sotto forma di pannello salva schermo del personal computer;
- scritti, espressioni verbali, messaggi e-mail, messaggi telefonici, telefonate, ecc. denigratori ed offensivi, o ritenuti come tali, aventi riferimento al sesso o alla diversità di espressione della sessualità.

Le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa.

Molestia morale o violenza psicologica

Si configura una situazione di molestia morale o violenza psicologica quando un Dipendente sia oggetto di ripetuti soprusi da parte di Superiori o di Colleghi di pari e/o inferiore inquadramento, volti ad isolarlo ed espellerlo dall'ambiente di lavoro.

In particolare, costituiscono molestia morale o violenza psicologica i comportamenti **lesivi**, o ritenuti tali, posti in atto, anche alla presenza di terzi

- **della immagine della Persona,** quali ad esempio le offese, le intimidazioni, le ingiurie, le calunnie, gli insulti, le aggressioni, le derisioni, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su problemi fisici o psicologici della Persona e/o dei suoi familiari, la riduzione in stato di soggezione o sudditanza,.... ;
- **della professionalità del Lavoratore/Lavoratrice,** quali ad esempio le minacce di licenziamento, i trasferimenti immotivati, i pregiudizi sulle prospettive di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, l'attribuzione di compiti inadeguati o impossibili o palesemente inutili, la svalutazione sistematica dei risultati, l'impedimento dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni assegnate, la mancanza o la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'estromissione immotivate da progetti, la richiesta di prestazioni straordinarie non giustificate da esigenze di servizio, gli eccessi di controllo sull'operato, i reiterati ed immotivati richiami, gli immotivati rifiuti di ferie o permessi, ecc...;
- **dello sviluppo professionale**, i tentativi di emarginazione o isolamento, il cambiamento immotivato delle mansioni o dei colleghi con il solo intento persecutorio, le limitazioni della facoltà di espressione o di comunicazione, l'allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, l'esclusione da feste o pranzi dell'ufficio, ecc.

Responsabilità disciplinare

Le molestie (sessuali o morali) violano le leggi e le norme sulla parità di trattamento fra uomini e donne. Pertanto, qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'appartenenza etnica, sulla confessione religiosa, sulle opinioni personali, politiche o sindacali, sull'età, sul sesso, sull'handicap lede i principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Sia le molestie sessuali che quelle morali costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sono passibili di provvedimenti disciplinari.

Altrettanto censurabile e punibile è l'atteggiamento omissivo da parte di chi veda o sia a conoscenza di casi di molestie e non provveda a darne segnalazione.

6. CODICE DI BUONA CONDOTTA

L'applicazione ed il rispetto delle norme del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni e molestie" sono demandati a ciascun Responsabile delle varie unità operative in cui è articolata l'organizzazione Aziendale.

Sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve seguire i seguenti comportamenti:

- rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;
- fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;
- proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;
- trattare gli altri come se stesso;
- creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente ed ugualmente

astenersi da:

- porre in essere forme di molestia sotto qualsiasi forma (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti, emarginazione, esclusione, stalking e qualsiasi forma o atteggiamento discriminatorio

- indurre, fare pressione o persuadere altri a discriminare o molestare od anche solo ad ipotizzare un atto di discriminazione o molestia;
- perseguitare un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso azione legale o fornito testimonianza o informazioni in un caso di discriminazione o molestia;
- prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta o effettiva molestia o discriminazione;
- sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione, indirizzandolo a segnalare il caso alla Direzione;
- informare la Direzione di qualsiasi molestia e discriminazione si venga a conoscenza;
- mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute.
- garantire alle persone portatrici di handicap uguale ed effettiva protezione contro i comportamenti discriminatori.

7. SEGNALAZIONI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Procedure per la trattazione dei casi di segnalazione di discriminazione e/o di molestia (sessuale o morale)

Qualora si verifichi, sul posto di lavoro, un atto discriminatorio, ossia un atto o comportamento indesiderato a sfondo sessuale o morale, il lavoratore o la lavoratrice, fatta salva in ogni caso la possibilità di ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria, potrà segnalare in maniera diretta al datore di lavoro o al rappresentante dei lavoratori o in forma anonima l'accaduto tramite apposita cassetta delle segnalazioni.

Qualora dalla segnalazione emergano elementi di gravità, si avvierà un'indagine disciplinare interna e successivamente un eventuale azione disciplinare ai sensi della normativa di legge e contrattuale, tramite la Struttura a ciò deputata. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia un caso di discriminazione, di molestie e/o di mobbing, compresi terzi o testimoni, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Riservatezza nella gestione delle segnalazioni

È obbligatorio che tutte le persone coinvolte, a qualsiasi titolo, in ogni fase della procedura operino con riservatezza e discrezione mantenendo il segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza in ogni fase della trattazione del caso.

Ovviamente, qualora necessario, permane l'obbligo di testimoniare nelle competenti sedi civili e/o penali. In particolare, coloro che ricevono la segnalazione, le persone che gestiscono l'iter disciplinare, quelle direttamente interessate al fatto, coloro che rendono testimonianza e tutti coloro che sono coinvolti devono adottare un atteggiamento rispettoso della privacy delle persone coinvolte e più in generale di riserbo sull'accaduto.

In caso di accertate violazioni della riservatezza, saranno intrapresi provvedimenti disciplinari.

Denuncia di fatti inesistenti

Qualora la denuncia risultasse infondata, la ditta può intraprendere iniziative per la riabilitazione della persona accusata. L'autore della denuncia infondata dovrà risponderne anche disciplinarmente.

Attività di Prevenzione, Formazione ed Informazione

L'Azienda si impegna a:

- ✓ individuare e rimuovere le possibili cause del fenomeno, qualora venissero segnalati dal Servizio di Prevenzione e Protezione o dal Medico Competente condizioni di lavoro, fattori organizzativi e gestionali che possano essere fonte di stress occupazionale o dar luogo ad azioni persecutorie e/o di violenza;
- ✓ adottare, anche con l'ausilio di società esterne specializzate, strumenti di rilevazione sulla percezione del fenomeno del "mobbing" in senso lato, ad esempio tramite la diffusione di questionari;
- ✓ comunicare i risultati della rilevazione;
- ✓ attivare incontri per l'approfondimento del fenomeno del mobbing;
- ✓ predisporre specifici interventi formativi sui temi di tutela della libertà e delle dignità della persona, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestia morale;
- ✓ diffondere una cultura organizzativa consapevole della gravità dei fenomeni discriminatori e di molestie e delle conseguenze individuali e sociali di tali atti;
- ✓ favorire la coesione e la solidarietà tra i dipendenti, attraverso una specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Il presente Codice viene distribuito al momento dell'assunzione ed a tutto il Personale in servizio, che dovrà impegnarsi a rispettarlo.

CPA Soc. Coop a.r.l. ritiene di primaria importanza l'istaurarsi di rapporto di fiducia col cliente basato sulla trasparenza e sicurezza del processo produttivo. Per questo l'azienda segue e controlla regolarmente con attenzione il prodotto in ingresso in modo da garantire sempre la salubrità dello stesso e le prescrizioni richieste in materia di igiene e sicurezza. Inoltre ha predisposto un sistema per la rintracciabilità documentato che permette la gestione di informazioni secondo la norma UNI EN ISO 22005. Il sistema permette una rintracciabilità efficace che si basa sulla rapidità con cui è possibile intervenire, in risposta ad una situazione di rischio igienico sanitario (reclami, allerta) e sulla capacità di rendere disponibile tempestivamente, alle figure interessate, le informazioni necessarie alla gestione del rischio.

La politica per la Rintracciabilità è supportata anche dall'applicazione di norme volontarie come la ISO 22005, per cui l'azienda ha ottenuto la Certificazione.

La politica viene riesaminata annualmente per monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e conseguire un miglioramento continuo. Annualmente l'Azienda stabilisce gli specifici obiettivi per area/processo/funzione, approvati dalla Direzione Aziendale. Tali obiettivi sono monitorati e verificati almeno trimestralmente e i risultati portati all'attenzione della Direzione Aziendale. Il prospetto è disponibile e reso pubblico in azienda nel modulo IOM - Obiettivi indicatori e miglioramento - piani annuali.

Per raggiungere e mantenere tali obiettivi, La Direzione Aziendale ha messo in atto processi di:

- Selezione, qualifica e costante monitoraggio dei fornitori di materie prime e materiale per l'imballaggio
- Applicazione di azioni correttive e preventive in caso di deviazioni dai risultati attesi
- Applicazione di un sistema di tracciabilità che garantisca la costante identificazione delle materie prime, dei prodotti in corso di lavorazione e degli ordini finiti in ogni momento della produzione ed in ogni area dello stabilimento.
- Ottenimento e mantenimento delle certificazioni volontarie di Sistema e di Prodotto, strumenti atti a garantire la qualità dei processi e dei prodotti: UNI EN SO 22005
- Validazione delle etichettature e controllo delle confezioni, in modo da garantire la corretta rintracciabilità del prodotto
- L'applicazione di continui piani di formazione per il personale coinvolto nella gestione della rintracciabilità durante tutta la filiera di produzione.

Le fasi coinvolte ed incluse nel sistema di rintracciabilità di filiera sono:

- Acquisto delle materie prime
- Smistamento ed etichettatura
- Conservazione a temperatura controllata
- Conservazione a temperatura ambiente
- Eventuale trasformazione del prodotto
- Allestimento degli ordini – carico
- Trasporto al cliente

Il Sistema di rintracciabilità aziendale pertanto:

- Supporta il Sistema di Autocontrollo per la Sicurezza Alimentare e di produzione biologica,
- Tiene conto ed è conforme alle specifiche dei clienti,
- Consente di identificare le organizzazioni coinvolte lungo il processo
- Consente di ottemperare ai requisiti cogenti in materia di identificazione e rintracciabilità dei prodotti,
- Facilita il ritiro / richiamo dei prodotti e le eventuali comunicazioni agli stakeholders,
- Migliora l'efficienza e l'efficacia del processo di identificazione e rintracciabilità dei prodotti.

- La Politica per la Rintracciabilità è condivisa da tutte le persone che lavorano con e per l'azienda, anche attraverso incontri formativi e affissione in bacheca del presente documento.

La Direzione è responsabile di far comprendere, attuare e sostenere a tutti i livelli dell'organizzazione, la propria politica per la rintracciabilità e conferma il suo impegno a fornire le risorse, l'organizzazione, la formazione ed il supporto per il raggiungimento degli impegni che si è prefissata.
Tutto il personale dell'azienda deve essere consapevole del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione con i diritti e i doveri che ne conseguono, deve essere consapevole dell'importanza che l'attività di ciascuno riveste all'interno dell'organizzazione nonché competente relativamente alla rintracciabilità, e di come risulti un requisito fondamentale la collaborazione di ognuno per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei confronti delle parti interessate esterne ed interne all'organizzazione.

La presente Politica è periodicamente riesaminata e riapprovata in occasione del riesame della Direzione la rilevazione di non conformità, azioni correttive/preventive e l'esecuzione di audit interni periodici.

Arborea, 10/07/2023 Firma