



RIVA

Impresa Restauri Italia

INTRODUZIONE E DESTINATARI

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. ha predisposto l'insieme dei valori condivisi, delle regole e dei principi di comportamento che, sin dalla costituzione, hanno animato la realtà dell'attività aziendale; la finalità è che il Codice Etico divenga non solo un punto di riferimento ma soprattutto uno strumento volto a preservare l'integrità dell'azienda e la sua continuità nel tempo, pronta ad adeguarsi alle nuove sensibilità oltre che alle normative cogenti in continua evoluzione. La conoscenza del Codice Etico e la sua applicazione sono un dovere per tutte le figure aziendali, in quanto esso rappresenta una guida per perseguire con la maggior efficacia possibile la missione della Società. Il Codice Etico è diretto a tutti coloro (stakeholders) che, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori, instaurino con l'Azienda rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali; qualora se ne violino i principi, ne conseguirà una lesione dei rapporti di fiducia instaurati con l'Azienda.

Il presente Codice Etico integra i principi della PAS 24000:2022, assicurando che l'azienda operi nel pieno rispetto dei diritti umani, della tutela dei lavoratori, della prevenzione del lavoro minorile e forzato, della gestione etica della catena di fornitura e della promozione di condizioni di lavoro eque e sicure

I PRINCIPI

Chiunque operi nella struttura organizzativa della Riva Impresa Restauri Italia Srl deve conformare le proprie azioni e comportamenti ai contenuti del Codice, che ha le sue fondamenta nei criteri di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà, attenzione verso il climate change e verso tutte le politiche rivolte alla parità di genere e al sociale oltre al reciproco rispetto. Pratiche di corruzione, comportamenti collusivi, dimostrazione di noncuranza e insolenza, atteggiamenti prevaricatori, razzisti, sessisti sono senza eccezione proibiti.

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità e da un forte senso di integrità morale. In primis il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti per la tutela della personalità individuale, seguita da comportamenti di lealtà, reciproco rispetto e l'eliminazione di qualsivoglia discriminazione. Denunce di comportamenti in contrasto con il presente Codice saranno presi in seria considerazione da parte della Direzione e oggetto di provvedimenti disciplinari fino alla risoluzione del contratto in conformità con la normativa vigente.

Si intima il rispetto nei confronti della struttura gerarchica, ben definita da organigramma aziendale, evitando episodi di insubordinazione, i quali, oltre a essere semplicemente offensivi, comportano un rallentamento nell'efficienza della catena di produzione. Si incentivano atteggiamenti di serietà e di un forte senso del dovere nella presa in carico della propria mansione. La responsabilità è di tutti!

DIRITTI UMANI E RESPONSABILITÀ SOCIALE (PAS 24000)

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. riconosce e tutela i diritti umani fondamentali in conformità alla PAS 24000:2022.

L'azienda si impegna a:

- prevenire ogni forma di lavoro minorile e lavoro forzato;
- garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità della persona;
- tutelare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- assicurare pari opportunità e assenza di discriminazioni;
- promuovere un ambiente di lavoro etico, inclusivo e rispettoso

SALUTE E SICUREZZA

Riva Impresa Restauri Italia s.r.l. promuove la sicurezza e la salute sul lavoro anche oltre la normativa, assicurando la formazione e informazione dei propri dipendenti e garantendo la fruizione di un ambiente lavorativo sicuro.

I corsi e gli aggiornamenti a cui l'Impresa iscrive i propri dipendenti sono da ritenersi obbligatori senza eccezione; la mancata

presenza e frequentazione corrisponde ad assenza immotivata se non giustificata da certificato medico. La sicurezza sui luoghi di lavoro e in cantiere viene garantita dalla filiera gerarchica prevista dalla normativa, che vede in azienda le figure dell'RSPP, dell'ASPP, dell'RLS, del Dirigente di cantiere e del Preposto. Ognuna di queste figure, secondo le proprie responsabilità enumerate dalla normativa cogente, si coordinano tra loro e interagiscono affinché siano sempre garantiti alti standard di sicurezza.

Tutti i dipendenti, secondo le proprie mansioni, sono tenuti al rispetto delle regole comportamentali impartite e all'utilizzo dei DPI previsti. Le visite mediche di idoneità sono garantite secondo il protocollo di responsabilità del Medico Competente e gli esami diagnostici o eventuali vaccinazioni da lui richieste sono da ritenersi obbligatori.

In coerenza con la PAS 24000, la tutela della salute e sicurezza è considerata un diritto umano fondamentale e un requisito essenziale per garantire condizioni di lavoro dignitose.

IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIVITÀ

L'azienda riconosce che la parità di genere è fondamentale per la crescita e il successo di un'organizzazione. Riva si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e privo di discriminazioni, dove tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale senza barriere legate al genere. In particolare, ci impegniamo a:

- **Promuovere Opportunità Paritarie:** L'azienda garantisce pari opportunità di crescita professionale, formazione e sviluppo per tutti i dipendenti, senza distinzione di genere. Ciò include politiche di assunzione, promozioni e retribuzioni che siano basate esclusivamente sulle competenze e le performance, evitando qualsiasi forma di discriminazione.
- **Prevenire e Combattere la Discriminazione di Genere:** L'azienda è impegnata a mantenere un ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni di genere. Le nostre politiche aziendali prevedono tolleranza zero per atti di discriminazione, e mettiamo a disposizione azioni e strumenti di supporto per chiunque ne abbia bisogno:
- **Equità Retributiva:** L'azienda si impegna a garantire che uomini e donne ricevano una retribuzione equa per lo stesso lavoro, impegnandosi a rivedere regolarmente le politiche salariali per individuare e correggere eventuali disparità di genere.
- **Promuovere la Work-Life Balance:** L'azienda riconosce l'importanza di supportare il bilanciamento tra vita professionale e vita privata. Offriamo politiche di lavoro flessibile, congedi parentali e altre iniziative che permettano a tutti i dipendenti di conciliare i propri impegni professionali e familiari in modo equo, senza penalizzazioni basate sul genere.
- **Formazione e Sensibilizzazione:** Ci impegniamo a sensibilizzare tutti i dipendenti sull'importanza della parità di genere e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo attraverso programmi di formazione. Ad esempio ad ogni apertura di cantiere verrà effettuata una riunione di coordinamento dove si affronteranno i temi sopra esposti, che promuovano una cultura inclusiva, rispettosa e collaborativa.
- **Zero Tolleranza verso le Molestie e la Violenza:** L'azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di violenza o molestia, sia essa fisica, psicologica, verbale o sessuale. Ogni atto di violenza o molestia sarà trattato con la massima serietà e comporterà conseguenze disciplinari adeguate, fino al licenziamento, se necessario.
- **Procedura di Segnalazione:** L'azienda ha predisposto procedure chiare e semplici per segnalare qualsiasi comportamento di molestia o violenza, proteggendo i dipendenti che presentano denunce da eventuali ritorsioni o discriminazioni. Le modalità predisposte prevedono due tipologie diverse: una forma anonima (tramite fornitura di piccoli contenitori –"box"– nei cantieri e in tutte le sedi); una forma telematica tramite l'utilizzo di un indirizzo mail dedicato (paritadigenere@dittariva.it) ad utilizzo interno ed esterno; forma telefonica con numero dedicato HR 393 5838603. Ogni segnalazione sarà esaminata in modo equo e tempestivo, adottando le misure appropriate per prevenire la reiterazione di comportamenti dannosi.
- **Indagini e Azioni Disciplinari:** In caso di segnalazione di molestie o violenze, l'azienda avvierà un'indagine accurata e imparziale, garantendo il rispetto dei diritti di tutte le persone coinvolte, tramite il Comitato Guida nominato (come da UNI/PDR 125:2022). Se le accuse vengono confermate, saranno intraprese azioni disciplinari appropriate, che possono includere il licenziamento immediato per i comportamenti più gravi.
- **Protezione della Privacy e Riservatezza:** L'azienda si impegna a proteggere la privacy e la riservatezza delle persone coinvolte in casi di molestie o violenza. Le informazioni relative alle denunce e alle indagini saranno trattate con la massima discrezione, nel rispetto delle normative vigenti in materia di privacy.

Tali impegni sono coerenti con i requisiti della PAS 24000, che richiede la tutela della dignità della persona, la prevenzione delle discriminazioni e la promozione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso

PRIVACY

Riva Impresa Restauri Italia si impegna a garantire riservatezza delle informazioni relative ai dipendenti, e richiedere solo quelli necessari per le attività lavorative; allo stesso modo i dipendenti e i collaboratori dell'Impresa dovranno tenere lo stesso rapporto di confidenzialità. Qualsiasi bene di Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. dato in dotazione ai dipendenti e/o collaboratori, sarà sempre proprietà della stessa Impresa e potrà essere pertanto richiesto indietro in qualsiasi momento. L'utilizzo degli strumenti, dispositivi, sistemi e programmi informatici Riva deve essere obbligatoriamente conforme ai criteri di privacy e sicurezza.

Questi strumenti infatti rappresentano un mezzo di lavoro e il loro utilizzo deve essere effettuato nel rispetto della normativa vigente, ciò perché ogni uso anomalo può comportare rischi per l'Impresa e il lavoratore. Infine un uso scorretto della posta elettronica e di internet potrebbe comportare esposizione a malware, virus, worms sul computer della propria postazione lavorativa, che, essendo collegata in rete, può determinare la perdita di dati e file per tutta l'azienda.

RELAZIONE CON I CLIENTI

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. al fine di soddisfare le esigenze dei propri clienti si impegna a garantire sempre il massimo livello di qualità in tutte le azioni intraprese. L'obiettivo è stabilire con la propria clientela rapporti di fiducia, impegno e responsabilità professionale.

Il cliente e la sua soddisfazione deve essere sempre al centro di ogni interesse aziendale. Per questo il rapporto con lui deve essere improntato sulla massima trasparenza, correttezza, onestà e condivisione degli interessi e dei risultati da raggiungere. Parimenti viene richiesto dall'Impresa analogia corrispondenza di onestà, trasparenza, puntualità nell'assolvimento dei propri obblighi e assenza di pratiche riconducibili in qualche modo ad atti di corruzione. Si offre anche rispetto dell'ambiente e della salubrità dei luoghi e se ne pretende il rispetto anche da parte del cliente nelle scelte operative e di materiali da adottare. Per garantire un rapporto trasparente e rispettoso tra l'azienda e i suoi clienti, ci aspettiamo:

- **Interagiscano con rispetto** nei confronti del nostro personale e degli altri clienti.
- **Forniscano informazioni corrette e aggiornate** nelle comunicazioni e nelle transazioni.
- **Utilizzino i nostri servizi in modo responsabile e conforme alle normative.**
- **Segnalino eventuali problemi o disservizi in modo costruttivo**, permettendoci di migliorare continuamente.
- **Rispettino le condizioni di pagamento e contrattuali, garantendo correttezza negli accordi commerciali.**

Ci riserviamo il diritto di interrompere il rapporto con clienti che adottino comportamenti scorretti, offensivi o in violazione delle normative, o in contrasto con le nostre politiche verso la parità di genere.

RELAZIONE CON I FORNITORI, SUBAPPALTATORI E COLLABORATORI

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. instaura rapporti fidelizzati con fornitori e collaboratori, selezionati con criteri di obiettività e integrità, tenendosi la riserva di monitorare le relative prestazioni nel corso del tempo. La scelta dei fornitori, dei subappaltatori e dei collaboratori è regolata dalle norme del presente Codice e valutando le loro offerte sulla base di criteri qualitativi ed economici delle prestazioni, il loro rispetto delle normative sulla sicurezza e sull'ambiente. Le relazioni con i fornitori, subappaltatori e collaboratori sono sempre regolate da specifici contratti. Ci aspettiamo che tutti i partner commerciali condividano i nostri valori etici e operino nel rispetto delle normative vigenti. La scelta dei nostri partner è basata sui seguenti valori:

- **Selezione basata su criteri di qualità e correttezza:** La scelta di fornitori e subappaltatori avviene secondo criteri oggettivi di qualità, affidabilità, sostenibilità e rispetto delle normative.
- **Rispetto delle normative, degli standard etici e del codice comportamentale:** Richiediamo ai nostri partner di operare in conformità con le leggi in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente, diritti umani, tutela dei lavoratori e in linea col nostro codice etico, in particolare come descritto nell'art. "Impegno per la parità di genere e l'inclusività".
- **Trasparenza e lealtà negli accordi commerciali:** I rapporti contrattuali devono essere chiari, documentati e rispettare gli accordi presi, senza pratiche sleali o conflitti di interesse.
- **Impegno per la sostenibilità:** Favoriamo fornitori e collaboratori che adottano pratiche sostenibili e responsabili, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale.
- **Tutela della concorrenza e contrasto alla corruzione:** Non sono ammessi comportamenti anticoncorrenziali, pratiche di corruzione o favoritismi negli appalti e nelle forniture.

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. richiede ai propri fornitori e subappaltatori il rispetto dei principi della PAS 24000, inclusi:

- divieto di lavoro minorile e forzato;
- condizioni di lavoro eque e sicure;
- assenza di discriminazioni;
- rispetto dei diritti umani;
- conformità alle normative sul lavoro e alla contrattazione collettiva.

L'azienda si riserva di effettuare verifiche e di interrompere il rapporto in caso di violazioni

Il mancato rispetto di questi principi può comportare la revisione o l'interruzione del rapporto di collaborazione.

REGALI OMAGGI E BENEFICI

I rapporti dell'Impresa con gli altri stakeholders devono essere conformi alla legge e rispettosi dei principi di correttezza e trasparenza. È vietato accettare o offrire omaggi che possano influenzare decisioni aziendali o creare anche solo l'apparenza di un conflitto di interesse.

- I regali devono essere di modico valore e conformi agli usi commerciali e aziendali.
- Non sono ammessi omaggi in denaro o equivalenti (buoni regalo, sconti personali, viaggi, ecc.).
- Qualsiasi regalo o beneficio ricevuto deve essere segnalato e registrato, secondo le procedure aziendali.

Regali da Clienti, Fornitori e Partner

- Non è consentito accettare regali che possano influenzare decisioni contrattuali o creare obblighi impliciti.
- Sono accettabili solo regali simbolici o promozionali (es. agende, penne, gadget di basso valore).
- In caso di dubbio, è necessario segnalare il regalo al proprio responsabile.

Eventi, Viaggi e Ospitalità

- La partecipazione a eventi o viaggi offerti da partner commerciali deve essere approvata dall'azienda e non deve condizionare rapporti di lavoro.
- L'accettazione di inviti a cene o incontri è consentita solo se di valore ragionevole e finalizzata a rapporti istituzionali o commerciali legittimi.

In conformità alla PAS 24000, ogni forma di corruzione, coercizione o abuso di potere è vietata e costituisce violazione grave del presente Codice

AMBIENTE E SOSTENIBILITA'

Riva Impresa Restauri Italia S.r.l. dispone di un sistema di gestione aziendale basate sul rispetto e protezione dell'ambiente; l'azienda ha deciso di aderire al Manifesto Volontario, sottoscritto da Assimpredil Ance, "Cantiere a Impatto Sostenibile" che attesta il raggiungimento dell'obiettivo di 8 punti relativi ai criteri ESG (impatto ambientale, sociale e di governance).

L' Azienda si impegna a diffondere tra tutti i dipendenti, subappaltatori, collaboratori una cultura volta alla tutela ambientale e prevenzione dell'inquinamento, promuovendo comportamenti responsabili. Come esempio non esaustivo:

- l'acquisizione di sempre nuove tecnologie green e favorendo l'approvvigionamento di materiali a breve distanza dai cantieri.
- Gestire in modo responsabile le risorse naturali: l'azienda si impegna a gestire in modo efficiente le risorse naturali, promuovendo il riciclo e la gestione sostenibile dei materiali utilizzati nella produzione e nelle operazioni aziendali.
- adottando ad esempio, laddove possibile, prodotti Eco Green oltre che per la salute e sicurezza degli operatori anche per la tutela dell'ecosistema;
- adottando l'utilizzo di mezzi aziendali in soluzioni con motore ibrido.
- Sensibilizzare e Coinvolgere i Dipendenti: l'azienda si impegna a promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità, sensibilizzando i propri dipendenti sui temi legati al cambiamento climatico e incentivando comportamenti responsabili, sia sul posto di lavoro che nella vita quotidiana.

La sostenibilità sociale, in linea con la PAS 24000, è parte integrante dell'impegno aziendale, includendo la tutela dei lavoratori, delle comunità locali e della catena di fornitura

VALORI

La filosofia aziendale è ben rappresentata dal concetto che “La bellezza del bene non deve coinvolgere emotivamente per lo svolgimento delle proprie opere”; la nostra professione deve essere esente da soggettivi giudizi emotivi e concentrata sulla conservazione del bene, qualunque esso sia. La forza motrice dell’attività di un restauratore deve basarsi sull’umiltà di definirsi un semplice esploratore e un privilegiato conservatore del mondo antico e moderno. La corretta direzione da intraprendere si appoggia sulla profonda comprensione che il restauro conservativo di un bene si trova agli antipodi di un intervento guidato da una romantica e patetica nostalgia, volta a ricreare la rinascita di un passato ripristinato alla sua apparente età aurea; piuttosto, il puro e incontaminato restauro è ridare linfa vitale e dignità a un bene, senza cancellarne le fasi del suo percorso storico, ma anzi, basandosi su di esse per conoscerne a fondo le diverse sfaccettature del bene stesso, in modo da poterlo reinserire nel suo contesto urbano mirando a una sua coscienziosa riqualificazione.

Le parole chiave sono informazione, diagnostica, progettazione, consapevolezza, conservazione.

LAVORO DI SQUADRA

La volontà è di incentivare una ferrea collaborazione tra tutte le figure aziendali, dagli addetti degli uffici amministrativi alla squadra che opera direttamente sul cantiere; è nientemeno che sulla forza, sulla solidità e sulla resilienza del Team che si basano i successi dell’Impresa. Perché come un organismo che è interconnesso con ogni parte di sé, Riva è la carismatica guida che indica con mano decisa e perseverante il percorso da seguire.

Riva è l’orecchio paziente di chi lavora dietro le quinte.

Riva è la passione dimostrata di chi mette concretamente mano nei progetti attivi.

Riva è la scintilla che si accende nel passante quando posa gli occhi sul risultato finale, che con fiera consapevolezza è stato riconsegnato alla comunità.

Con questi valori e principi, l’augurio è che non possa mai estinguersi la fiamma motrice di questa consolidata realtà.

PREMESSA

L’azienda, nell’intento di promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l’inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale aziendale, in Italia e all’estero, adotta il presente **Codice di Condotta** richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- alla contrattazione collettiva vigente.

Con il presente **codice di condotta** l’azienda intende dotarsi di uno strumento, volto a prevenire e/o contrastare comportamenti che configurino violenze e molestie nei confronti dei soci, dei dipendenti e dei terzi interessati alle attività aziendali.

PRINCIPI E FINALITÀ

Il **Codice di condotta** si prefigge di attuare una politica di prevenzione delle violenze e delle molestie e, nel caso in cui esse si verificano, di garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. Con il presente **Codice** si intende, pertanto, incoraggiare lo sviluppo e l’attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da violenze e ricatti e un clima aziendale in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e l’inviolabilità della loro persona. L’azienda ripudia la violenza, di ogni genere e forma, le molestie, il bullismo, il mobbing e si adopera costantemente al fine di rafforzare la propria responsabilità e di affrontare e gestire le segnalazioni in modo responsabile e trasparente.

L’azienda assicura la coerenza morale e il rispetto dei valori della persona al suo interno ed all’esterno, tutela la dignità, la parità di genere, la diversità, l’inclusione, così come il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro ed altresì promuove il rapporto sinergico ed il mutuo rispetto tra la direzione e i dipendenti.

L’azienda ritiene che i propri dipendenti e collaboratori abbiano diritto ad essere trattati nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di trattamento ed alla protezione da parte dell’Azienda stessa contro ogni ingerenza o aggressione dei quali siano vittime in ragione della loro funzione.

Tutto il personale ha diritto ad un clima aziendale e organizzativo sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali, in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

Ciascun appartenente a **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL** (socio, dipendente o collaboratore) deve mantenere un comportamento corretto e degno dell'Azienda cui appartiene o rappresenta, tale da mantenere ed incrementare la fiducia della comunità nei confronti della stessa, offrendo il miglior servizio possibile nel rispetto della dignità dei dipendenti e dei destinatari delle attività aziendali.

Ogni comportamento discriminatorio o offensivo che integri violenza e/o molestia costituisce un'intollerabile violazione della libertà e della dignità della persona e può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sul clima aziendale, sulla prestazione lavorativa e sull'immagine di **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**.

Tutto il personale, soci e dirigenza compresi, ha il dovere di collaborare all'interno e all'esterno dell'Azienda al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità. Ogni violazione del presente Codice costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare.

La persona oggetto di violenza e/o molestie ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure idonee a tale scopo.

Tale Codice ha, infatti, la finalità di:

- informare e sensibilizzare il personale aziendale (soci, dipendenti e collaboratori) su diritti ed obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- incoraggiare la segnalazione in buona fede, anche in forma anonima, di abusi, discriminazioni, violenze o molestie o comunque condotte non in linea con i principi del presente Codice, di cui si è oggetto o di cui si è avuta altrimenti conoscenza, assicurando la tutela del segnalante da possibili ritorsioni, la trattazione di ogni segnalazione con sollecitudine e garantendone la riservatezza (compresa quella del segnalante e del segnalato);
- informare circa le procedure vigenti per la gestione delle denunce di violenze e molestie, nonché sugli strumenti di tutela e di ricorso a livello aziendale, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

DEFINIZIONI E REGOLE DI CONDOTTA

In base al Codice delle Pari Opportunità (artt. 25 e 26 dedicati alle Pari opportunità sul lavoro) sono considerate come discriminazioni anche le molestie, definite come ***“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi 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 o offensivo”***.

La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell'articolo 26, comma 1 e 2 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rientrano nella definizione di molestia sessuale anche l'abuso sessuale, che fa riferimento a qualsiasi intrusione fisica o psicologica di natura sessuale effettiva o minacciata, posta in essere sia con l'uso della forza, sia profittando delle condizioni di squilibrio e di coercizione nei confronti dei beneficiari e lo sfruttamento sessuale, che consiste in qualsiasi abuso, effettivo o minacciato, delle condizioni di vulnerabilità, dello squilibrio di potere o della fiducia per scopi sessuali nei confronti delle persone beneficiarie.

La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, può costituire molestia sessuale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare molestie sessuali:

- espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;
- intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie;
- utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;
- ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;
- richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera, l'estinzione del rapporto di lavoro, la formazione e l'attività aziendale.

Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata, la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei soci, dei dipendenti o di qualsiasi collaboratore, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale.

Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

A titolo esemplificativo, in **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, sono proibite le seguenti condotte, che non esauriscono le ipotesi in cui possono estrinsecarsi le condotte vietate ai sensi del presente Codice:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale;
- commettere atti di violenza fisica e/o verbale;
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 (a prescindere dal numero di anni in cui si raggiunge la maggiore età nel paese in cui ci si trova ad operare) o con adulti non consenzienti;
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale (la proibizione si applica a prescindere dalla normativa in tema di prostituzione vigente);
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico nelle sedi aziendali o con attrezzature e risorse aziendali; nonché visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere e-mail a contenuto pornografico.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari del presente Codice sono i soci, i dipendenti, i collaboratori e, in generale, chiunque operi per conto dell'azienda. Il Codice si applica al verificarsi di casi di violenze e molestie, denunciati o di cui si abbia altrimenti conoscenza, sul luogo di lavoro o nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente a **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, in Italia e all'estero, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto all'interno dell'Azienda.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PREVENZIONE

La politica di prevenzione delle violenze e molestie deve essere attuata a tutti i livelli di **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, sia nei confronti dei soci che dei dipendenti.

Il personale di **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, a tutti i livelli:

- ha il dovere di favorire la prevenzione di abusi e molestie nei luoghi di lavoro e nei luoghi ove si svolgono le attività aziendali e di attuare una politica basata sulla tutela della dignità e delle pari opportunità;
- è tenuto ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuovere la diffusione dei principi in esso contenuti;
- nel caso in cui si verificano comportamenti che configurino violenze e/o molestie, ai sensi del presente Codice, ha l'obbligo di assumere le misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela delle persone coinvolte, ponendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente favorevole alle corrette relazioni interpersonali, alla tutela da possibili ritorsioni nei confronti del denunciante e alla tutela della riservatezza di tutte le persone coinvolte;
- sotto il profilo disciplinare, ha, altresì, l'obbligo di trasmettere tempestivamente la denuncia per le valutazioni di natura disciplinare a cura degli organi competenti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA

Fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare violenza e/o molestia nel luogo di lavoro o nei luoghi e nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente ad **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, la persona che si ritenga oggetto di violenza e/o molestie può denunciare tempestivamente, formalmente o in forma anonima tramite il sistema di segnalazione aziendale, l'accaduto alla Direzione, che avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui potrà avvalersi.

La Direzione promuove i necessari accertamenti e, valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a violenza e/o molestia sessuale, porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla immediata interruzione del comportamento molesto, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei soci, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nella vicenda e garantendone la riservatezza.

Qualora dalla fase istruttoria preliminare emergano elementi sufficienti, si avvia il procedimento disciplinare, che è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, la Direzione potrà adottare un provvedimento temporaneo (valutato caso per caso) al fine di ristabilire un clima sereno.

Gli accertamenti interni, sollecitati in seguito ad una eventuale segnalazione di abusi o molestie, devono essere svolti con la sensibilità necessaria al suo trattamento e nel pieno rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della molestia. La procedura deve concludersi nei tempi previsti dalle norme del procedimento disciplinare instaurato e, deve essere tenuta traccia delle operazioni compiute, delle riunioni e degli accertamenti svolti, dei soggetti intervistati e delle soluzioni individuate per dare seguito alla segnalazione. La Direzione, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla effettiva cessazione del comportamento molesto. Ogni caso di ritorsione è valutabile sotto il profilo disciplinare. La Direzione valuterà eventuali azioni disciplinari nei confronti delle persone che denuncino in malafede casi di violenze e/o molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata. Nei confronti dei soci e dei dipendenti autori di molestie sessuali si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, così come descritte all'articolo 3, hanno una rilevanza disciplinare (fatta salva la eventuale rilevanza civile o penale della condotta) e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente CCNL, cui si fa rinvio per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

In occasione del Riesame annuale la Direzione e il Comitato Guida redigono un report con l'indicazione dei procedimenti disciplinari instaurati relativi ad episodi di violenza e/o molestie, conclusi nell'anno e delle eventuali sanzioni loro irrogate, nel rispetto della normativa in tema di riservatezza e protezione dei dati.

Tale report consentirà di monitorare lo stato di attuazione della politica di prevenzione e contrasto alle violenze e alle molestie e di valutare la necessità di una sua implementazione.

RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Tutto il personale di **RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL**, che venga a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di violenze e/o molestie, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni e notizie acquisite al riguardo. I soggetti di cui sopra si impegnano a adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate. Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a limitare l'utilizzo dei dati personali e di quelli identificativi in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'azienda si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, nonché a pubblicarlo sul sito aziendale, al fine di assicurarne la conoscenza e a promuovere iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come violenze e/o molestie nei luoghi di lavoro e nello svolgimento delle attività aziendali.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE DEGLI EPISODI DI VIOLENZA E MOLESTIE

RIVA IMPRESA RESTAURI ITALIA SRL mette a disposizione dei propri dipendenti e stakeholder diversi canali per segnalare episodi di violenza e molestie, garantendo riservatezza e tutela:

- **Cassette di segnalazione e suggerimenti**, collocate in tutti i cantieri aziendali, per consentire segnalazioni in forma anonima da parte dei propri dipendenti. Le cassette sono dotate di chiave in **possesso esclusivamente del comitato guida**.
- **Indirizzo e-mail dedicato presente su sito aziendale e sui cantieri** (paritadigenere@dittariva.it), accessibile a tutti gli stakeholder (es. dipendenti, residenti nelle aree limitrofe ai cantieri, fornitori, clienti, altro...)

DISPOSIZIONI FINALI

Eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, originate da possibili evoluzioni normative nazionali e comunitarie in materia di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, saranno inserite nel testo del Codice, in modo da garantire la loro diretta applicabilità. Il presente codice entra in vigore dal giorno successivo a quello di redazione/revisione.

Trezzano sul Naviglio (MI), lì 9/03/2026

La Direzione

RIVA s.r.l.
Impresa Restauri Italia
Piazza G. Ambrosoli, 1 - 20144 Milano
C.F. IVA 0848530153