



Codice di condotta

Revisione del 30/06/2026

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
ALLE MOLESTIE, AL MOBBING
E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE
A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE**

Premessa

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Pegaso Ingegneria attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio. In tale prospettiva, l'Pegaso Ingegneria adotta questo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone

Art. 1 Finalità

Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo Codice di condotta Pegaso Ingegneria intende:

- a. tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di

- molestia, mobbing o discriminazione;
- c. assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
 - d. identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
 - e. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale e di qualsiasi genere, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
 - f. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro

Art. 2 Campo di Applicazione

- a. Il presente Codice ha lo scopo di definire, in coerenza con i principi espressi nel Codice etico ed alla luce della vigente normativa, le condotte non tollerate, al fine di garantire un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie di qualsiasi forma e tipo.
- b. Si applica:
- c. a tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Pegaso Ingegneria, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, comprese le persone in formazione (tirocinanti), sia in qualità di persone tutelate, sia in qualità di soggetti tenuti al rispetto del Codice stesso;
- d. alle persone candidate nel corso dei processi di ricerca e selezione del personale (recruiting);
- e. le persone con le quali è cessato il rapporto di lavoro, in relazione ad episodi avvenuti nel periodo in cui prestavano attività lavorativa per Pegaso Ingegneria;
- f. ai soggetti terzi (clienti, fornitori e consulenti etc).

Art. 3 Definizioni ed Esempificazioni

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a. la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c. il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Violenza e Molestia sul lavoro: rientrano nell'ambito di applicazione del presente Codice la violenza e le molestie, come nel seguito definite, che si verificano nel posto di lavoro, ivi compresi:

- a. spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- b. luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico- sanitari;
- c. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- d. a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e. all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- g. nel corso di colloqui di lavoro e di attività di ricerca e selezione del personale (recruitment).

Violenza e molestie: qualsiasi condotta – espressa in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia

ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico. Include la violenza e le molestie di genere, come nel seguito definite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra la violenza e le molestie:

- a. la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- b. le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- c. l'utilizzo di un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare;
- d. trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- e. le espressioni verbali che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altra caratteristica personale);
- f. atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- g. le molestie/stalking digitali/online.

Violenza e molestie di genere: violenza e molestie, come sopra definite, poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, sia nei confronti del singolo sia nei confronti della categoria. Include le molestie sessuali, come nel seguito definite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra le violenze e le molestie di genere:

- a. la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo sesso, genere, identità di genere o orientamento sessuale e gli atti persecutori, c.d. "stalking";
- b. fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale;
- c. la diffusione e la minaccia di diffusione di immagini intime;
- d. la violenza sessuale, tentata o effettiva.

Molestie Sessuali: qualsiasi condotta, a connotazione sessuale - espressa in forma fisica, verbale o non verbale - o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica

occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta "molestia quid pro quo").

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra le molestie sessuali:

- a. fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- b. utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- c. esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- d. contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
- e. fare avances sessuali indesiderate;
- f. inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- g. Tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona;
- h. promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali, o mettere in atto ricatti sessuali;
- i. minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

Discriminazione diretta è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:

- a. del sesso;
- b. dell'età;
- c. della razza o origine etnica;
- d. della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e. dell'orientamento politico o sindacale;
- f. dell'orientamento sessuale;
- g. dei motivi di salute;

- h. di situazioni di disabilità;
- i. dello stato di gravidanza;
- j. dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Art. 4 Principi Fondamentali

Qualsiasi forma di violenza, molestia e discriminazione è vietata e non tollerata.

Tutto il personale ha diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie di qualsiasi forma e tipo, ma ha anche la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto reciproco, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie, e di cooperare nelle relative istruttorie.

Ogni responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto di tali principi, e di prevenire, identificare e riferire le possibili violazioni.

Proporzionalità: Pegaso Ingegneria adotta provvedimenti, anche di carattere disciplinare, proporzionati a casi comprovati di violenza, molestie e discriminazioni, in conformità con la normativa legale e il Codice Sanzionatorio e Disciplinare adottato dalla Società

Segnalazione: tutte le persone comprese nel campo di applicazione del presente Codice sono invitate a segnalare episodi di violenza e molestie, come sopra definite, di cui siano vittima o di cui vengano a conoscenza. Tali segnalazioni vanno effettuate in buona fede, senza timore di ritorsioni, ed il segnalante deve essere tutelato da qualsiasi ritorsione o discriminazione derivante dalla segnalazione.

Divieto di Ritorsione: è vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione conseguente a segnalazioni di episodi di violenza, molestie e discriminazioni effettuate in buona fede.

Art. 5 Denuncia formale

Qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, può effettuare denuncia formale scritta al responsabile della Direzione/ufficio di riferimento.

Qualora il predetto titolare di ufficio sia soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata al

Superiore gerarchico che promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all'Ufficio Risorse Umane.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

Art. 6 Riservatezza

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice di condotta sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Art. 7 Attività di sensibilizzazione

Pegaso Ingegneria si impegna, a diffondere la conoscenza del *Codice di condotta* per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a. pubblicazione nei siti intranet della Società;
- b. consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;

- c. Attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie di vario genere, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione dovranno servire a dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità della persona dei lavoratori della Società.

Art. 8 Modalità di Segnalazione

Sono predisposti canali di segnalazione degli episodi di Mobbing, violenza, molestie e discriminazioni, come sopra definiti, ove se ne abbia conoscenza in occasione e/o causa o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro o commerciale con Pegaso Ingegneria.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Sono accettate segnalazioni anonime, le quali devono indicare le modalità con le quali il segnalante desidera essere ricontattato.

La segnalazione può essere fatta:

a) per le segnalazioni provenienti da soggetti terzi/Personale Dipendente è possibile utilizzare: l'indirizzo e-mail odv@pegasoingegneria.it indicando nell'oggetto "Invio Segnalazione" e/o allegando il "Modulo Segnalazioni" di seguito riportato, in alternativa è possibile collegarsi direttamente al link [MODELLO ORGANIZZATIVO – Pegaso Ingegneria](#) che consente la compilazione di un form anonimo;

b) per le segnalazioni da chiunque provenienti: mediante consegna del seguente "Modulo Segnalazioni", come da istruzioni sottostanti, in alternativa è possibile collegarsi direttamente al link [MODELLO ORGANIZZATIVO – Pegaso Ingegneria](#) che consente la compilazione di un form anonimo;



Codice di condotta Revisione del 30.06.2026

MODULO SEGNALAZIONI

ISTRUZIONI PER L'INVIO

Il presente modulo può essere consegnato:

- tramite e-mail, odv@pegasoingegneria.it; indicando in oggetto” *Invio segnalazione*”;

DATI DEL SEGNALANTE	
Nome	
Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Indirizzo e-mail	
Numero di telefono	
☐ IL/LA SEGNALANTE SCEGLIE DI RIMANERE ANONIMO/A Qualora desideri essere ricontattato/a, indica le seguenti modalità (non obbligatorio): _____	

SEGNALAZIONE	
☐ Abuso fisico sessuale, ☐ Abuso verbale ☐ Abuso digitale ☐ Molestia sessuale	☐ Discriminazione (di genere, religione, orientamento ecc.) ☐ Altre violazioni della Politica per la parità di genere
Data della segnalazione	
Data dell'evento	
Luogo dell'evento	
Autore/i dell'evento	
Eventuali altri soggetti coinvolti	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sull'evento	

DESCRIZIONE ESTESA DELLA SEGNALAZIONE	

EVENTUALI ELEMENTI DI PROVA	
Documentazione allegata:	