

CODICE DI CONDOTTA

PREVENZIONE E TUTELA CONTRO DISCRIMINAZIONI, VIOLENZA, MOLESTIE MORALI E SESSUALI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

INDICE

1. Premessa.....	1
2. Principi generali: “tolleranza zero”.....	2
3. Finalità.....	3
4. Definizione delle condotte.....	3
5. Destinatari e dovere di collaborazione.....	5
6. Procedure di denuncia	6
6.1 - Denuncia tramite “FILO”.....	6
6.2 - Procedura di denuncia tramite whistleblowing.....	7
7. Sistema sanzionatorio.....	7
7.1 - Misure nei confronti degli amministratori e sindaci	8
7.2 - Misure nei confronti del personale dirigente	8
7.3 - Misure nei confronti del personale dipendente.....	8
7.4 - Misure nei confronti di soggetti esterni	8
8. Riservatezza e tutela da ritorsioni.....	8
9. Norma finale, pubblicità ed entrata in vigore.....	9

1. PREMESSA

La protezione delle persone contro discriminazioni, violenza, molestie morali e sessuali è tema di **speciale delicatezza** ed è sottoposto a **particolare attenzione** dalla Società, essendo ogni abuso o comportamento lesivo della dignità personale incompatibile con i propri valori.

Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A. (in seguito anche “ZBLB”) promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità, inclusione, tutela della salute e sicurezza e sul rispetto reciproco, principi che costituiscono parte integrante della propria cultura aziendale e sono espressione della **Policy ESG**¹, nonché dell’art. 7 del **Codice Etico**², da cui il presente Codice di Condotta (in seguito il “Codice”) trae origine, rappresentando la messa in atto di quanto enunciato nell’ultimo comma:

“La Società si impegna quindi a prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza in contesto di lavoro, adottando misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere, prevedendo specifiche modalità di segnalazione con tutela di riservatezza e divieto di ritorsioni.”

¹ cfr. Sezione B “Parità di trattamento e di opportunità per tutti” – rinvenibile sul sito web baruffa.com in “Sviluppo Sostenibile”

² cfr. sito web baruffa.com – sezione “Termini e Condizioni” in fondo alla home-page



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

Il presente Codice definisce i principi e le regole per prevenire, individuare e gestire tali comportamenti con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e libero da intimidazioni, ivi da intendersi inclusi anche quei comportamenti, che, **pur non manifestamente aggressivi**, possano per loro natura, intensità o reiterazione creare un ambiente di lavoro ostile, degradante, discriminatorio o intimidatorio.

2. PRINCIPI GENERALI: “TOLLERANZA ZERO”

La capacità dell'impresa di **creare valore** nel tempo dipende non soltanto dalla qualità dei prodotti, dall'efficienza dei processi produttivi e dalla capacità competitiva sui mercati nazionali e internazionali, ma anche dalla **qualità delle relazioni umane** che si sviluppano all'interno dell'organizzazione.

Per tale ragione il principio della **tolleranza zero** nei confronti di qualsiasi comportamento abusivo o violento è di ispirazione per l'intero assetto del Codice. Tale principio non significa soltanto perseguire le condotte più gravi già realizzate, ma soprattutto prevenire il verificarsi di situazioni potenzialmente dannose attraverso la diffusione di una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla responsabilità individuale e sulla **tempestiva emersione delle criticità**, per cui ogni dipendente è invitato a contribuire.

Il principio in parola e lo stesso Codice trovano anche fondamento normativo nelle seguenti disposizioni e loro successive modifiche e aggiornamenti:

- *Art. 2087 Codice Civile* – Tutela delle condizioni di lavoro
- *D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198* – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- *D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81* – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro
- *Legge del 23 aprile 2009 n. 38*, che introduce il reato di atti persecutori (noto come *stalking*) all'art. 612-bis del Codice Penale
- *Legge del 15 ottobre 2013 n. 119* - Contrasto alla violenza di genere e domestica
- *Legge del 27 dicembre 2017, n. 205* (Legge di Bilancio 2018), che inserisce modifiche al Codice per le Pari Opportunità a protezione di chi denuncia le molestie
- *UNI PdR 125:2022* – Parità di Genere
- *UNI ISO 30415:2021* – Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione
- *SA 8000:2014* - Standard internazionale volontario per la Responsabilità Sociale d'Impresa
- *Convenzione OIL 190 del 21 giugno 2019*, ratificato con Legge 15 gennaio 2021, n. 4 “Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”
- *Agenda 2030* per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Obiettivo 3. “Salute e benessere”; Obiettivo 5. “Parità di genere”)

Nel presente codice i lavoratori e le lavoratrici sono indicati con i termini **persona** o **individuo**, senza distinzione di genere.



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @ y

3. FINALITÀ

Il Codice costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di *mobbing*, di *straining*, di *stalking* occupazionale e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione la Società intende:

- a) tutelare la dignità e la parità delle persone sul posto di lavoro, promuovendo l'adozione di comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- c) definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale o discriminazione;
- d) garantire il diritto delle persone di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro ed assicurare il ricorso immediato a procedure imparziali volte a comporre, con discrezione, riservatezza ed efficacia, eventuali casi e a prevenirne la reiterazione;
- e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- f) garantire, l'applicazione delle misure disciplinari previste dalle leggi e dal CCNL Tessile Abbigliamento Moda.
- g) individuare e monitorare gli episodi di molestia, di *mobbing*, di *straining*, di *stalking* occupazionale o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- h) promuovere formazione, colloqui e momenti di confronto, al fine di favorire la conoscenza del presente Codice, nonché l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità

4. DEFINIZIONI DELLE CONDOTTE

Il Codice in particolare si prefigge di prevedere tutela avverso le seguenti **condotte ostili**:

- o **Molestia**: atti, comportamenti, gesti, espressioni verbali o scritte aventi lo scopo o l'effetto di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione.

Sono esempi: lesioni all'immagine altrui; offese; intimidazioni; calunnie; insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e sulla qualità professionale; azioni di discredito della persona; rimproveri adottati con modalità offensive del decoro della persona; limitazioni della libertà di espressione dell'individuo; atti e comportamenti adottati sulla base di fattori vietati di discriminazione (genere, handicap, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali).



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

- **Molestia sessuale:** ogni atto o comportamento, verbale o non verbale, a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce nell'ambiente di lavoro, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante.
Sono esempi: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali; contatti fisici indesiderati; apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso, o l'orientamento sessuale; affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro; adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale; promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.
- **Mobbing:** forma di violenza psicologica attuata in ambito lavorativo e perpetuata da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un altro collega. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico, intenzionale ed abituale e aventi connotazioni vessatorie, aggressive, umilianti o denigratorie, contraddistinti – anche se formalmente legittimi – da un intento persecutorio ed emarginante finalizzato all'obiettivo primario di isolare la vittima dal gruppo e tali da comportare un'afflizione personale idonea a compromettere la professionalità, la dignità e/o la salute della vittima, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.
- **Straining:** situazione di stress continuato per la vittima, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per azioni ostili, incuria e disinteresse del superiore gerarchico o funzionale, con conseguente modificazione in senso negativo, costante e permanente dell'ambiente di lavoro stesso, nonché insorgenza nella vittima di un pregiudizio alla integrità psicofisica e una posizione di “persistente inferiorità”.
- **Stalking occupazionale:** la condotta del superiore gerarchico o del collega (*stalker*) realizzata mediante un insieme di comportamenti vessatori, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati tali da determinare il conseguente grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina ovvero comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere del molestato.
- **Discriminazione:** 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 le persone in ragione di:
 - età;
 - origine, razza o etnia;
 - nazionalità;
 - condizione sociale;
 - opinioni politiche e/o sindacali;
 - convinzioni religiose, ideologia o altre convinzioni personali;



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE I.V. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

- sesso;
- orientamento sessuale;
- stato civile;
- disabilità;
- stato di salute;
- stato di gravidanza;
- stato di maternità o paternità.
- qualsiasi altra condizione che possa generare disparità.

Inoltre, **costituiscono discriminazione** i trattamenti meno favorevoli subiti dalle persone per il fatto di avere rifiutato o di essersi opposti ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale, nonché il trattamento sfavorevole da parte di un superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittima volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.

Si ha **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere talune persone 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.

5. DESTINATARI E DOVERE DI COLLABORAZIONE

I valori e i principi promossi dal Codice si applicano a tutto il personale in servizio, anche in via temporanea, presso la Società, dirigente e non dirigente, incluso quello eventualmente presente in virtù di contratti di appalto o professionali, nonché ai clienti, fornitori, collaboratori in genere.

Tutto il personale ha il **dovere di collaborare** con la Società per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.

Ognuno deve svolgere il proprio lavoro con scrupolo e responsabilità, evitare comportamenti che possano offendere colleghi o utenti o ledere la dignità individuale o collettiva

I responsabili delle singole articolazioni aziendali, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

6. PROCEDURE DI DENUNCIA

6.1. DENUNCIA TRAMITE “FILO”

Chi ritiene di essere vittima di molestie, può rivolgersi al Responsabile delle Risorse Umane (in seguito Responsabile) tramite il proprio profilo personale (si esegue login di accesso) sul sistema FILO – DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO, chiedendo un appuntamento riservato. La richiesta è esclusivamente visionata dal Responsabile.

Chi viceversa volesse solo denunciare un fatto mantenendo l'anonimato, dovrà attivare la casella FILO – VARIE. La denuncia in questo caso potrebbe essere visionata dal personale addetto all' Ufficio Risorse Umane. Ovviamente in questa seconda ipotesi ed a seconda delle informazioni fornite l'opera del Responsabile potrebbe essere limitata e non esaustiva.

L'intervento del Responsabile è finalizzato a dare riscontro al caso prospettato secondo tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. Il Responsabile avrà cura di comunicare una data per un incontro entro 5 giorni lavorativi secondo le compatibilità di agenda.

Il Responsabile dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e ove richiesto nella garanzia del diritto all'anonimato del denunciante:

- a) assume in carico il caso e informa il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante, sia del presunto responsabile;
- c) può convocare l'asserito autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- e) può convocare i responsabili di struttura di afferenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- f) si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché con uno o più membri della RSU o con una componente delle OO.SS di fiducia o di riferimento del soggetto denunciante;
- g) in relazione alle peculiarità del caso, può avvalersi di consulenti esterni con competenze in psicologia e/o legale, nonché richiedere il supporto di funzioni interne per la gestione e la integrazione di competenze specialistiche;
- h) Una volta valutati fatti e circostanze riportate dal denunciante, può:
 - elaborare e proporre la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
 - suggerisce ogni altra azione opportuna, al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

- disporre, o proporre a chi di competenza (cfr. artt. 7.1, 7.2 e 7.4), l'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle di cui all'art. 7.

Il Responsabile esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato dalla persona che ritiene di essere vittima di molestie. Il consenso potrà riguardare anche la messa a conoscenza o intervento di professionisti di supporto legale, anche afferenti allo staff aziendale, o psicologico al fine di meglio indirizzare la soluzione del caso.

Il Responsabile si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando detta persona rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento, tenuto conto che sulla base delle evidenze di eventuale responsabilità raccolte fino a quel momento l'Azienda si riserva di assumere le ritenute necessarie misure.

Resta comunque sempre possibile per il denunciante chiedere un appuntamento al Responsabile secondo le consuete prassi in uso.

6.2. DENUNCIA TRAMITE WHISTLEBLOWING

Inoltre, la Società si è dotata di un canale di denuncia whistleblowing, i cui riferimenti e modalità sono recuperabili sul sito web www.baruffa.com alla voce "Termini e condizioni – Segnalazioni whistleblowing"

Il sistema consente la formulazione della denuncia in via anonima o palese.

In ogni caso la denuncia perviene all' Organismo di Vigilanza composto da soggetti esterni alla Società ed in particolare un avvocato, un commercialista ed un esperto di sicurezza del lavoro.

Sarà pertanto compito dell'OdV rapportarsi con il denunciante, ove palese, e comunque condurre, in ogni caso, le indagini ritenute necessarie alla soluzione della segnalazione.

L' OdV potrà avvalersi di competenze professionali ulteriori (es. un esperto in psicologia) e ove necessario si rapporterà con le strutture interne della Società (es. HR, capi reparto/uffici e così via).

Tutta la procedura avviene nel rispetto della riservatezza e dei principi della privacy.

Ulteriori informazioni circa questo canale sono reperibili nel sito sopra indicato.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel presente Codice compromette il rapporto fiduciario tra la Società e gli autori della violazione, siano essi, amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori o altri soggetti.

Tali violazioni sono sottoposte al sistema sanzionatorio sotto richiamato.

Ai fini dell'individuazione del provvedimento disciplinare saranno valutati la natura e la gravità della violazione, le circostanze nelle quali essa è stata commessa, l'eventuale reiterazione della condotta, le



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE I.V. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @

conseguenze prodotte sull'organizzazione aziendale, l'eventuale danno arrecato e ogni altro elemento utile ad una valutazione complessiva dei fatti.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto di ZBLB in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati a seguito della violazione di quanto ivi previsto.

7.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale delle previsioni previste dal Codice, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Codice o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni ivi indicate, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL del personale dirigente.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nei confronti del personale dipendente non dirigente i provvedimenti adottabili, in relazione alla gravità delle violazioni, alla tipologia della regola violata, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti ed a ogni altra circostanza, vengono mutuati dal CCNL Tessile-Moda-Abbigliamento, applicabile al rapporto di lavoro, e potranno essere i seguenti:

- 1) ammonizione verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 2 ore della normale retribuzione
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni tre
- 5) licenziamento disciplinare

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI

Ogni terza parte, ivi intendendosi inclusi società, consulenti, collaboratori esterni, partners, visitatori devono attenersi al presente Codice a pena della risoluzione del contratto e/o l'avvio delle eventuali opportune iniziative di ZBLB a protezione. Il Codice sarà reso disponibile sul sito-web www.baruffa.com, nonché su FILO (intranet aziendale) tramite portale-totem presente all'ingresso di ciascuno stabilimento, con relativa interfaccia accessibile anche a mezzo codice QR presente sui cartellini "visitatori".

8. RISERVATEZZA E TUTELA DA RITORSIONI

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice 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.



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025

 **Sede amministrativa e direzione generale**
Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy

 **Sede legale**
Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy

 **Telefono/fax**
Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252

 **Email**
baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com

 **Web**
www.baruffa.com

 **Social media**
f in @

Quanto ai dati personali trattati nell'ambito delle attività disciplinate dal Codice, si applicano le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, recante la disciplina sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il codice in materia di protezione dei dati personali. La Società ha il **dovere di tutelare la vittima di discriminazioni**, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

Si ricorda, peraltro, che nei casi in cui la segnalazione sia risultata non veritiera oppure orientata a danneggiare volutamente un collega o la Società, la Società si riserva possibile azione o denuncia, anche contro ignoti, alle Autorità Pubbliche competenti.

9. NORMA FINALE, PUBBLICITA' ED ENTRATA IN VIGORE

Il ricorso alla segnalazione e l'avvio della procedura descritta nel presente Codice costituisce una opportunità che la Società offre a chi ritiene di essere vittima di molestie, **fatto sempre salvo il suo diritto di rivolgersi alle organizzazioni sindacali e/o all'autorità giudiziaria** ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di altra natura.

Il presente Codice verrà diffuso mediante pubblicazione nel sito della società o mediante altre modalità aziendali, compresi l'invio o la consegna diretta.

In particolare, il codice di condotta:

- è affisso nei locali aziendali;
- è pubblicato sul sito internet della società;
- è pubblicato su FILO
- è presentato ai lavoratori durante una conferenza aziendale.

Ai sensi dell'art. 7 legge 300/70 verrà altresì affisso in luogo accessibile.

Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
La Direzione Aziendale



Zegna Baruffa Lane Borgosesia S.p.A.
SPINNING TRENDS - SINCE 1850

CAPITALE SOCIALE IV. € 43.120.000 - C.C.I.A.A. BIELLA 161066
REG. IMPRESE BIELLA / CODICE FISCALE 01497250132
PARTITA IVA 01734930025



**Sede amministrativa e
direzione generale**

Via Milano, 160 - 13856 - Vigliano Biellese - Biella - Italy



Sede legale

Via B. Sella, 140 - 13835 - Valdilana - Biella - Italy



Telefono/fax

Tel +39 015 7001 - Fax +39 015 700252



Email

baruffa@baruffa.com
baruffa@pec.baruffa.com



Web

www.baruffa.com



Social media

f in @