

Codice di Condotta

Comportamenti attesi e impegno individuale a tutela della dignità delle persone

1. Perché questo Codice

Questo Codice di Condotta riassume, in forma chiara e affermativa, i comportamenti che ogni persona che lavora in o con B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. si impegna a tenere a tutela della dignità, del rispetto e della parità di genere. È parte integrante della Procedura SGPG-PRO-05, alla quale si rinvia per le definizioni complete, i canali di segnalazione e la gestione dei casi. In caso di dubbio interpretativo, prevale quanto stabilito dalla Procedura e dalla normativa vigente.

Principio fondante — Tolleranza Zero. Nessuna forma di molestia, abuso fisico, verbale, digitale, mobbing o discriminazione è ammessa o tollerata, indipendentemente dal ruolo, dalla seniority, dalle relazioni personali o dal contesto. La gravità di un comportamento si misura dall'effetto sulla persona che lo subisce, non dall'intenzione di chi lo pone in essere.

2. A chi si applica

Il presente Codice si applica a soci, dipendenti, collaboratori, tirocinanti e apprendisti, nei rapporti reciproci a qualsiasi livello, nei rapporti con l'Alta Direzione (in entrambe le direzioni) e nei rapporti con clienti, fornitori e consulenti. Si applica in sede, in cantiere, durante sopralluoghi e trasferte, negli eventi sociali aziendali e in tutte le comunicazioni digitali in ambito lavorativo. Le regole valgono indipendentemente dal genere delle persone coinvolte e tutelano equamente ciascuna parte.

3. I comportamenti che ci impegniamo a tenere

Ciascuno di noi, ogni giorno, si impegna a:

1	Trattare ogni persona con rispetto, ascolto e cortesia, riconoscendone pari dignità a prescindere da genere, età, orientamento, identità, etnia, religione, disabilità o condizioni personali.
2	Usare un linguaggio neutro e rispettoso nelle riunioni, nelle email, nelle chat aziendali e in ogni comunicazione professionale.
3	Rispettare il tempo e la parola di ciascuno: non interrompere sistematicamente, non sovrapporsi, non attribuire ad altri le idee altrui.
4	Mantenere la distanza fisica appropriata al contesto professionale, evitando contatti non richiesti o non graditi.
5	Astenersi da allusioni, battute o commenti a sfondo sessuale, sessista, etnico, religioso o ideologico — anche durante cene, eventi e trasferte, anche «tra colleghi» o «in confidenza».
6	Riconoscere e correggere le micro-aggressioni (commenti svalutanti, stereotipi, esclusioni informali), comprendendo che il loro effetto cumulativo crea un ambiente ostile.
7	Mantenere discrezione sui temi personali altrui — gravidanza, salute, scelte familiari, orientamento — salvo quanto la persona stessa scelga di condividere.
8	Trattare gli ambienti digitali (chat, email, gruppi di lavoro, videochiamate) come ambienti professionali, applicando le stesse regole di rispetto valide in presenza.
9	Non porre in essere, né tollerare in silenzio, condotte di mobbing, isolamento, demansionamento ingiustificato o sovraccarico mirato verso colleghi e colleghe.
10	Segnalare con fiducia le situazioni di disagio o abuso attraverso i canali previsti, sapendo che chi segnala in buona fede è integralmente tutelato contro ogni ritorsione.

4. I comportamenti che non sono ammessi

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono in contrasto con questo Codice e con la Procedura SGPG-PRO-05:

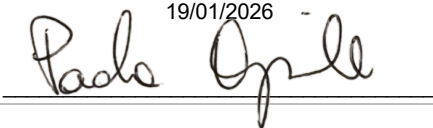
- Molestie, incluse le molestie sessuali: avances o contatti fisici non desiderati, allusioni esplicite, condivisione di contenuti a sfondo sessuale.
- Abuso verbale: insulti, urla, minacce, espressioni denigratorie sull'identità della persona.
- Abuso fisico e digitale: contatti non consentiti, gesti minacciosi, messaggi offensivi, esposizione pubblica online a fini denigratori.
- Discriminazione: trattamento meno favorevole basato su caratteristiche personali.
- Mobbing e condotte vessatorie: esclusione sistematica, demansionamento ingiustificato, sovraccarico mirato, pressioni alle dimissioni.
- Ritorsioni di qualsiasi tipo verso chi ha effettuato una segnalazione in buona fede o l'ha favorita.

5. Se assisti o subisci una situazione: i canali

Puoi scegliere il canale che ritieni più adatto. La ricezione è confermata entro 7 giorni; l'istruttoria si conclude di norma entro 90 giorni. La tua identità e il contenuto della segnalazione sono trattati con riservatezza assoluta.

Canale interno	Referente Parità di Genere (RPdG) — e-mail dedicata, modulo cartaceo in busta chiusa o colloquio riservato.
Canale terzo (riservato)	Referente esterno indipendente — quando ritieni che il canale interno non sia sufficientemente tutelante.
Canale ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione — per le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, nei casi previsti dalla legge.

Per i dettagli operativi (modulo di segnalazione, modalità anonima, tempistiche e tutele complete) consulta la Procedura SGPG-PRO-05.

Redatto da — RPDG	Approvato da — Amministratore Unico
Paola Aprile	Ing. Ferdinando Costantino
19/01/2026 	19/01/2026 