

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI OGNI FORMA DI ABUSO, MOLESTIA, VIOLENZA DI GENERE O DISCRIMINAZIONE PER RAGIONI DI ETNIA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, DISABILITÀ, ETÀ O ORIENTAMENTO SESSUALE	MOG.PRE Ed. 1 rev. 0 del 07.11.2025 Pag. 1 di 9
---	--	--

Redatto ai sensi del

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Questo documento è di proprietà di



Azienda Avicola Rattenuti

Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata
dalla Società medesima.



Sommario

Premessa	3
Art. 1 – Finalità	3
Art. 2 – Campo di applicazione	4
Art. 3 – Condotte rilevanti.....	4
Art. 4 – Principi.....	6
Art. 5 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	7
Art. 6 – Doveri di segnalazione – tutela dei segnalanti e delle vittime.....	8
Art. 7 – Diffusione ed attuazione	8
Art. 8 – Norme finali.....	9



Premessa

Il presente allegato al Modello di Organizzazione gestione e Controllo 231 è redatto dall'Azienda Avicola Rattenuti s.r.l. per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

Ha validità perpetua dalla data di approvazione e sarà aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche normative e integrazioni dei Principi Fondamentali a tutela dell'individuo.

Il presente documento è parte integrante del Modello di organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 da intendersi integralmente richiamato.

Art. 1 – Finalità

A) Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale su tutti i soggetti con i quali l'Ente ha rapporti a qualunque titolo, nell'ambito delle proprie attività.

B) Diritto fondamentale degli interessati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale tenuto anche conto che il diritto alla salute e al benessere psico-fisico costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato perseguito dall'Ente.

C) Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui l'Ente e tutti gli interessati presso lo stesso sodalizio sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a)** la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
- b)** la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c)** la consapevolezza degli interessati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;



- d)** l'individuazione e l'attuazione da parte del sodalizio di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti individuali;
- e)** la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f)** l'informazione degli interessati, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g)** la partecipazione del sodalizio e degli interessati alle iniziative organizzate dall'Ente nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- h)** il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Ente nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.

Art. 2 – Campo di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a)** I soci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, ai sensi di quanto disciplinato dal Codice Etico, dal Codice di Condotta e dal MOG 231 per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni;
- b)** tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione a qualunque titolo con la Azienda Avicola Rattenuti s.r.l.;
- c)** tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Ente.

Art. 3 – Condotte rilevanti

Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento:

- per **“abuso psicologico”**, qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del soggetto passivo, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- per **“abuso fisico”**, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo/stabilità psico-fisica.



Tali atti possono anche consistere nell'indurre un soggetto passivo un'attività fisica inappropriata, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti messi a disposizione dall'Ente. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- per **“molestia sessuale”**, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo.

Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- per **“abuso sessuale”**, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato.

Può consistere anche nel costringere un soggetto passivo a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il soggetto passivo in condizioni e contesti non appropriati;

- per **“negligenza”**, il mancato intervento di un socio, dirigente, dipendente, collaboratore o qualsiasi altro soggetto che a qualunque titolo a rapporti con l'Ente, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.

Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

- per **“incuria”**, la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- per **“abuso di matrice religiosa”**, l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- per **“bullismo, cyberbullismo”**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri



strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più soggetti passivi con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso.

Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un soggetto, che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione all'attività svolta, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

- per **“comportamenti discriminatori”**, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1.

Art. 4 – Principi

I soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a)** assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b)** riservare ad ogni soggetto soprattutto se minore attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c)** prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente;
- d)** segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e)** confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Ente (ove nominato, ovvero con il Legale Rappresentante e/o l'ODV) ove sia abbia il sospetto che possano essere attuate condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f)** far svolgere ogni l'attività nel rispetto dello sviluppo fisico ed emotivo dell'utente, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g)** programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;



- h) prevenire, durante le attività ordinarie e straordinarie, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- i) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- l) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

Art. 5 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

5.1) Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale, l'Ente può nominare un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; in difetto tale figura verrà assunta dal Legale Rappresentante.

5.2) Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato dall'Ente tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere di cittadinanza italiana;
- b) non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno.

5.3) La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla homepage istituzionale, del nominativo e dei contatti;

5.4) Il Responsabile dura in carica 3 anni e può essere riconfermato.

5.5) In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.

5.6) La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio.

5.7) Il Responsabile è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui soggetti passivi che operano nell'ambito del sodalizio nonché

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI OGNI FORMA DI ABUSO, MOLESTIA, VIOLENZA DI GENERE O DISCRIMINAZIONE PER RAGIONI DI ETNIA, RELIGIONE, CONVINZIONI PERSONALI, DISABILITÀ, ETÀ O ORIENTAMENTO SESSUALE	MOG.PRE Ed. 1 rev. 0 del 07.11.2025 Pag. 8 di 9
---	--	--

sulla corretta applicazione e aggiornamento nello specifico ambito dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività e dei Codici di condotta adottati;

- b)** adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c)** formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- d)** valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività e del codice di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- e)** partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dall'Ente.

Art. 6 – Doveri di segnalazione – tutela dei segnalanti e delle vittime

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano soggetti del sodalizio, è tenuto a darne immediata comunicazione e comunque entro e non oltre quarantott'ore al Responsabile contro gli abusi violenze o discriminazioni.

In caso di gravi comportamenti lesivi, l'Ente deve comunicare in qualunque forma e tempestivamente i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Ente deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soggetti che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un soggetto nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Art. 7 – Diffusione ed attuazione

7.1) L' Azienda Avicola Rattenuti s.r.l. , anche avvalendosi del supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i soci, dirigenti, collaboratori, dipendenti, ed



i potenziali soggetti esterni che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività dell'Ente, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi anche alimentari.

7.2) Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio e affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti che a qualunque titolo collaborino con l'Ente al momento in cui si instaura il rapporto con l'Ente che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

Art. 8 – Norme finali

8.1) Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo dell'Ente con cadenza almeno triennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate e le eventuali indicazioni del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e dell'OdV o norme di legge.

8.2) Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.

8.3) Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dal MOG 231, dal Codice Etico, dal Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e dalle previsioni a tutela dei whistleblower.

Misilmeri, _____

Il presente documento è stato approvato, giusta delibera

Il legale Rappresentante

.