Oggetto: Politica aziendale di tutela e protezione dalle molestie

Como, settembre 2024

Indice

PREMESSA 2

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3

INQUADRAMENTO GENERALE 3

PRINCIPI COMPORTAMENTALI 5

MODALITA' DI SEGNALAZIONE 5

APPLICAZIONE DELLA POLITICA 6

PREMESSA

Il rispetto della parità di genere e il massimo contrasto ad ogni forma di molestia che possa palesarsi nei confronti di tutti i dipendenti e collaboratori di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. (V2M), sono profondamente radicati nei valori e nei principi fondanti della Società stessa.

L'Azienda intende garantire, a tutti i Lavoratori, un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza, rispetto della libertà e dignità della persona. Le molestie a sfondo sessuale sul lavoro, ledono tale diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro. Incidono, negativamente, anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Azienda, e costituiscono un comportamento scorretto e inammissibile e, come tale, contrario ai doveri di ogni lavoratore.

V2M crede nello sviluppo sostenibile del business: considera il rispetto dei diritti umani e la corretta adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile.

In coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, V2M riconosce le persone come elemento indispensabile per lo sviluppo della Società, promuovendone le capacità, le competenze, l'impegno e la creatività, tutelando il lavoro, la salute e sicurezza, e garantendo condizioni di lavoro e un ambiente sicuro e protetto, nonché un sistema di valori e principi in materia di legalità, trasparenza e sviluppo sostenibile.

Premettendo che le problematiche connesse al pieno rispetto della parità di genere e al contrasto di ogni forma di molestia richiedono un approccio articolato, l'obiettivo di questo documento è quello di definire, strutturare e sviluppare un approccio chiaro sul tema, e promuovere i principi contenuti nella politica, anche attraverso una continua formazione rivolta alle persone di V2M, ai fornitori e ai collaboratori.

La supervisione sull'implementazione dei principi di V2M relativi ai temi in oggetto, è di competenza della funzione HR, dell'Ufficio Safety (per quanto attinente al tema di Salute e Sicurezza), degli RLS, del Social Performance Team e della Direzione Generale.

Il presente documento ha la finalità di:

- informare i lavoratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro tale da assicurare il rispetto della dignità della persona;
- ribadire le modalità previste, già in uso, per la trattazione formale e informale delle eventuali denunce di molestia.

Per motivi di carattere meramente concisivo e stilistico, i termini di questo documento sono riportati solo in forma maschile.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il sistema normativo italiano regola il rispetto dei diritti umani fondamentali; V2M si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa Nazionale, quali in modalità esemplificativa ma non esaustiva:

- art. 2087 del Codice Civile che prevede "*un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore*";
- D.L. del 30 marzo 2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che prevede all'art. 30 comma 1 bis: *percorsi di protezione per lavoratori vittime di violenze o molestie di genere*;
- D.L. dell'11 aprile 2006 n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che all'art. 26 sancisce un'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere;
- D.L. del 9 aprile 2008 n. 81 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che, all'art. 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice Civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione, che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare quelli "*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere*".

E dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), ai quali V2M ha collegato le proprie politiche per la Sostenibilità;
- i requisiti previsti negli standard SA8000 (Responsabilità Sociale), UNI/PdR 125:2022 (Parità di Genere) e UNI ISO 30415:2021 (Diversità e Inclusione).

INQUADRAMENTO GENERALE

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero tale e potenzialmente suscettibile nel creare ritorsioni o un clima umiliante, intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale possa essere accompagnata da minacce, implicite o esplicite, da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che, comunque, siano in una posizione tale da influire sulla costituzione, sul regolare svolgimento e sull'estinzione del rapporto di lavoro di una risorsa.

Al fine del corretto inquadramento del tema in oggetto, si ritiene necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, altri comportamenti, a volte, possono non essere considerati univocamente inappropriati: per alcune persone può essere considerato un complimento o una battuta; al contrario, per altre può risultare offensivo.

Tali diverse interpretazioni a livello personale si verificano, tipicamente, in presenza di differenze culturali, sociali o di provenienza, significative o con un alto turnover, e comportano la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di condividere il proprio pensiero, trovando un comportamento offensivo o inappropriato e aspettarsi, comunque, educazione e rispetto. Un comportamento, ritenuto offensivo ma involontario, può essere rapidamente corretto senza causare danni.

L'obiettivo di V2M è quello di creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale può mettere a repentaglio la salute o la carriera di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell'età, dello status sociale, della eventuale disabilità, ecc.).

Si riportano, di seguito, i principali comportamenti che l'Azienda reprime, rispetto ai quali, a seguito del ricevimento di segnalazioni, attua indagini e l'applicazione dei relativi provvedimenti, anche disciplinari:

- contatti fisici fastidiosi e non rientranti fra quelli di norma ammissibili;
- apprezzamenti a sfondo sessuale verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori, in ragione della diversità di espressione sessuale;
- gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- qualsiasi approccio fisico di natura sessuale o richiesta esplicita di un rapporto;

- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto i comportamenti di cui sopra ed in ogni caso finalizzati al rapporto sessuale.

PRINCIPI COMPORTAMENTALI

Il compimento di molestie sessuali sul lavoro o, comunque, in occasione del rapporto di lavoro, costituisce illecito disciplinare.

Costituisce illecito disciplinare, anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale, contro chiunque intenda rendere o renda testimonianza, o contro chi svolga la funzione di consigliere di fiducia. I suddetti comportamenti sono valutati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia disciplinare.

Il Dipendente di V2M, qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro potrà, a sua discrezione:

- rivolgersi al Social Performance Team, secondo le modalità riportate nel paragrafo successivo. Il Social Performance Team procederà, nel pieno rispetto dell'anonimato, se il segnalante ha scelto tale modalità, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali preposte, al fine di approfondire l'indagine e adottare i conseguenti provvedimenti;
- ricorrere all'Autorità Giudiziaria.

Tutte le persone, interessate alla risoluzione di casi di molestie, sono tenute al segreto in merito ad eventuali fatti e/o notizie delle quali vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

N.B.: il Dipendente che, consapevolmente, denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno e/o, comunque, di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre agli effetti penali, ne risponde disciplinarmente.

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Ciascun lavoratore, in qualsiasi circostanza, potrà segnalare le situazioni illecite, precedentemente descritte, mediante i seguenti canali comunicativi, già noti in Azienda:

- canale **whistleblowing** di cui alla Circolare 10 2023 e al MOG ai sensi della legge 231/01; link: https://mondialpol-vedetta2.segnalazioni.net/ utilizzando il pulsante "Segnala" nel box "**Segnala senza registrazione**" per procedere in anonimato, oppure tramite App mobile disponibile e scaricabile al medesimo link (la modalità in questione è patrocinata dall'Azienda in quanto dotata delle opportune misure tecniche ed organizzative di tutela dei dati personali ai sensi del GDPR 679/2016);

In alternativa, consapevoli che in questo caso gli strumenti forniscono minori garanzie rispetto alla tutela dei dati personali presenti nella segnalazione ai sensi del GDPR 679/2016, è possibile inoltrare la segnalazione attraverso questi ulteriori canali:

- RLS (Rappresentante dei lavoratori in materia di salute e Sicurezza);

- Social Performance Team - scrivendo alla casella di posta SA8000@mondialpol.it o rivolgendosi direttamente ad uno dei membri i cui nominativi sono disponibili nella intranet aziendale;
- inviando una email all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza: odv.vedetta2mondialpol@mondialpol.email
- chiamando il numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito e attivo H24) - recapito promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Qualsiasi "molestia" rilevata costituisce violazione del Codice Etico aziendale, è può essere elemento integrante una fattispecie di reato rilevante ex D.Lgs. 231/01.

Per ogni segnalazione ricevuta, l'Azienda garantisce il corretto trattamento dei dati personali e l'adeguato livello di anonimato. È obbligo di tutte le persone interessate, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti dei quali vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Il personale di V2M è tenuto, senza eccezioni, ad adeguare il proprio comportamento ai principi stabiliti nella presente Politica durante lo svolgimento di tutte le attività lavorative svolte.

La presente Politica conferma l'impegno dell'Azienda verso tutti i dipendenti, fornitori, stakeholder di ogni livello, partner, e tutti coloro che, in qualche modo, rientrano nella sfera di incidenza della catena del valore di V2M stessa.

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.
la Direzione Generale