La nostra Organizzazione promuove un **luogo di lavoro** stimolante, creativo e **non discriminatorio** per tutte le persone impiegate in azienda e con le persone che entrato in contatto con l'azienda. L'obiettivo della nostra Organizzazione è che ogni persona si senta rispettata, valorizzata e libera da qualsiasi molestia, discriminazione o comportamento inappropriato. In particolare, l'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro stimolante, aperto alle diversità, inclusivo, innovativo, trasparente e aperto, in cui il personale sia rispettato e manifestiamo tolleranza zero per qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro.

Ci impegniamo a rispettare e promuovere i **diritti umani**, coerentemente con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite. **Promuoviamo la diversità**, pratichiamo l'equità ed esprimiamo cortesia nelle nostre interazioni con le persone.

Questo documento fornisce una base solida per affrontare e prevenire ogni tipo di *harassment* sul posto di lavoro. È importante che tutte le risorse impiegate comprendano i loro diritti e responsabilità, e che l'azienda agisca in modo rapido ed efficace per affrontare qualsiasi violazione di questa politica.

DEFINIZIONI:

Harassment

L'Organizzazione considera *harassment* ogni comportamento che ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o offensivo per un individuo, sulla base di caratteristiche personali come genere, età, razza, sesso, orientamento sessuale, religione, disabilità o origine nazionale.

L'*harassment* può manifestarsi in diverse forme, tra cui, ma non limitate a:

- Comportamenti offensivi, insulti o linguaggio discriminatorio;
- Comportamenti sessuali indesiderati, quali avances, richieste di favori sessuali o commenti di natura sessuale;
- Molestie verbali o fisiche, inclusa l'intimidazione, la minaccia o la violenza.

Discriminazione

Per discriminazione, in violazione di questa policy, si intende un trattamento pregiudizievole basato sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità individuale, reale o percepita, come genere, età, sesso, nazionalità, origine etnica o geografica, disabilità, orientamento sessuale, credo religioso, convinzioni politiche personali, comprese le appartenenze a partiti politici o sindacati.

La discriminazione può manifestarsi attraverso azioni, parole, comportamenti o decisioni che limitano le opportunità, il trattamento equo e il benessere di un individuo all'interno dell'ambiente lavorativo.

Molestie

Le molestie, in violazione di questa policy, sono una forma di cattiva condotta basata sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità sopra descritte. Le molestie creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo interferendo così con le prestazioni lavorative di un individuo e influenzando negativamente le opportunità di lavoro di quest'ultimo. Si specifica che sono soggetti a questa policy anche piccoli commenti, allusioni e/o battute sgradite che possono essere percepiti come discriminazione e/o molestie dalle persone che ne sono oggetto facendole sentire a disagio o ferite.

Molestie sessuali

Le molestie, in violazione di questa policy, comprendono anche le molestie sessuali, ovvero avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altre condotte o comportamenti indesiderati di natura sessuale siano essi verbali, scritti o fisici (che riguardino lo stesso o qualsiasi altro sesso o identità sessuale). Si specifica che le molestie sessuali sono considerate gravi violazioni della politica aziendale e possono comportare azioni disciplinari fino, e inclusa, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Mobbing

Il mobbing, anche conosciuto come bullismo o molestie psicologiche sul luogo di lavoro, in violazione di questa policy, si identifica in episodi in cui un individuo viene sottoposto a comportamenti sistematici, ripetitivi e dannosi da parte di uno o più colleghe e colleghi, superiori o subordinati. Questi comportamenti possono includere: isolamento sociale, critiche costanti, ridicolizzazione, sprezzanti commenti riguardanti il lavoro o la persona, minacce, sabotaggio, manipolazione delle relazioni lavorative, o qualsiasi altra forma di coercizione psicologica che mira a danneggiare la dignità, l'integrità o il benessere psicologico dell'individuo. Il mobbing può creare un ambiente lavorativo tossico e danneggiare gravemente la salute mentale e il rendimento lavorativo della vittima.

Ritorsioni

Con ritorsioni, coerentemente con questa policy, si intende quando un individuo subisce conseguenze negative, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli in risposta alla presentazione di una segnalazione di molestie, discriminazioni o violazioni della politica aziendale. Queste conseguenze possono includere, ma non sono limitate a: discriminazioni nell'avanzamento di carriera, perdita di opportunità lavorative, trasferimenti forzati, riduzioni di stipendio o altre forme di trattamento discriminatorio. Si sottolinea che AZIENDA si impegna a proteggere tutte le persone che segnalano in buona fede violazioni della politica anti-harassment e a prevenire qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti.

Siamo impegnati nel:

1. **proibire** qualsiasi **condotta che possa influire negativamente** sulla dignità di una persona.
2. avere **tolleranza zero** verso le molestie e tutte le forme di discriminazione riguardo a:
    - sesso;
    - genere;
    - identità di genere;
    - età;
    - origine;
    - religione;
    - orientamento di genere;
    - aspetto fisico;
    - salute;
    - disabilità;
    - opinioni politiche;
    - nazionalità;
    - situazione familiare.

Obblighi

L'Organizzazione si impegna a:

- Fornire una formazione periodica sulle politiche "Tolleranza Zero" a tutto il personale dipendente
- Rispondere prontamente e in modo appropriato a qualsiasi segnalazione di molestie e mobbing
- Condurre un'indagine completa e imparziale su ogni segnalazione pervenuta
- Adottare misure correttive adeguate in risposta a comportamenti molesti confermati
- Proteggere la riservatezza delle segnalazioni e garantire che non vi sia alcuna forma di ritorsione contro chi segnala in buona fede

Ogni dipendente è tenuto a:

- Rispettare il presente documento e comportarsi in modo rispettoso verso tutte le persone sul posto di lavoro
- Segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento non conforme al presente documento di cui sia testimone o di cui sia vittima
- Collaborare pienamente con le indagini aziendali sulle segnalazioni di pervenute

Misure disciplinari

Violazioni del presente documento saranno trattate con la massima serietà e potrebbero comportare misure disciplinari fino e inclusa la terminazione dell'impiego e la cessazione del rapporto commerciale per i soggetti esterni all'azienda o a provvedimenti più gravi consentiti dalla legge o dalle disposizioni giuridiche vigenti, a seconda della gravità della violazione.

Procedure di segnalazione

L'Organizzazione si impegna, in osservanza ai punti norma UNI PdR 125: 2022, della UNI 30415 e in rispetto alla normativa nazionale vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad implementare processi interni atti a identificare tramite analisi dei rischi ogni forma di abuso fisico e verbale e di provvedere ad intraprendere azioni correttive per la cessazione di questi ultimi.

A tal fine l'Organizzazione mette a disposizione per tutta la popolazione aziendale una apposita procedura finalizzata a regolamentare e a raccogliere tutte le segnalazioni aventi ad oggetto casi di abuso, discriminazione e non inclusività che dovessero accadere all'interno dell'ambito lavorativo.

Per eventuali segnalazioni l'Organizzazione ha appositamente redatto un modulo di segnalazione per abusi e molestie che garantisce l'anonimato della persona segnalante che può essere raccolto in appositi box segnalati e presenti nei luoghi di lavoro.

Roma lì, 02.12.2024

L'Amministratore Delegato