

POLITICA SULLA GESTIONE DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E ATTI DI BULLISMO NEI LUOGHI DI LAVORO



PREMESSA

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La presente Politica, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021), ai Valori e al Codice Etico, delinea l'impegno di IVIES SpA nel sostenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di atti di bullismo.

La finalità della Politica è prevenire, individuare, monitorare costantemente e impedire fenomeni riconducibili a violenze, molestie e bullismo, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La presente Politica rafforza l'impegno di IVIES SpA a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti, indipendentemente dall'età, dall'origine etnica, dalla nazionalità, dalla cittadinanza, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento e identità sessuale, dalla disabilità fisica o mentale e dall'appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Qualsiasi atto di violenza o molestia che si verifica anche nel caso in cui una persona venga sfavorita in virtù di una serie di fattori esterni alle sue abilità e venga discriminata per stato generale, per specifiche disabilità, per caratteristiche genetiche, per essere in gravidanza o per eventuali relazioni intrattenute con un'altra persona, costituisce una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendo compromettere da un lato la salute fisica e psichica, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative della persona stessa, e dall'altro il clima organizzativo e la reputazione della IVIES SpA, e deve quindi essere prevenuto e contrastato.

1.2 Definizioni e ambito di applicazione

Per «violenza e molestie» nel mondo del lavoro si intende qualsiasi condotta fisica o verbale che mira a denigrare o mostrare ostilità e avversione verso un individuo a causa di una sua appartenenza personale (o di un suo familiare) ad un genere, ad un orientamento sessuale, ad una etnia o origine nazionale, ad una religione, ad una fascia anagrafica, o a causa di una disabilità, e che si prefigga, causi o possa causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

L'espressione «violenza e molestie di genere» si riferisce a tutti quei comportamenti indesiderati connessi al sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali secondo la definizione contenuta nell'art. 26 comma 2 del "Codice delle pari opportunità", cioè "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ossia legati alla sua sfera sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Occorre essere consapevoli e prestare attenzione al fatto che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica si applica a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno della IVIES SpA, da parte di coloro che vi operano, indipendentemente dallo status contrattuale, a prescindere dal genere o dal livello di anzianità, comprese le persone in formazione, inclusi i/le tirocinanti e gli/le

apprendisti/e (di seguito “Dipendenti e Collaboratori”).

La presente Politica trova applicazione in tutte le occasioni di lavoro sia negli uffici/impianti, sia nei luoghi destinati alle pause o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, sia fuori sede (ad esempio, negli uffici dei clienti e/o fornitori, durante gli eventi e nei luoghi di trasferta) ed è valida in tutti i contesti lavorativi, inclusi gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, riunioni, eventi e tutte le situazioni sociali correlate con il lavoro.

La Politica si applica anche alle comunicazioni, comprese quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

IVIESSPA rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per la prevenzione e il contrasto di violenza, molestie e bullismo. IVIES SpA ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici e pertanto non tollera alcuna forma di violenza, molestia e bullismo e si impegna ad adottare ogni misura appropriata per prevenirle e contrastarle.

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana tutto il personale IVIES SpA deve contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso, eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi; deve inoltre contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti lavorativi e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le violenze, le molestie e il bullismo non sono accettate né accettabili.

E' inoltre dovere di tutti segnalare atti, comportamenti e comunicazioni in contrasto con quanto sopra.

SEGNALAZIONI

È fondamentale per la protezione delle persone e dell'ambiente di lavoro che tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici segnalino eventuali violenze, molestie o atti di bullismo.

IVIES SpA si impegna a sostenere le eventuali vittime e/o testimoni e a proteggerle da eventuali atti ritorsivi o ripercussioni negative in termini di attribuzione di mansioni o di altre attività lavorative, nonché ad adottare le misure organizzative e disciplinari necessarie nei confronti di chi commetta violenza o atti di molestia e bullismo.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentata una violenza, un atto di molestia o bullismo fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle Autorità competenti, occorre che chi lo ha subito effettui una segnalazione, utilizzando una delle seguenti modalità:

- mediante i canali previsti (E-mail: rlges8000@cogeis.it e whistleblowing37001@cogeis.it);
- alla struttura “Ufficio Personale”;
- al proprio Responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al Responsabile dello stesso o a persona di fiducia, i quali a loro volta provvederanno a coinvolgere la struttura “Ufficio Personale” o direttamente la direzione.

In generale:

- se si assiste a situazioni in cui un/una Dipendente è vittima di un comportamento vietato ai sensi della presente Politica, IVIES SpA richiede che tale circostanza venga segnalata;
- se si verifica una condotta che si ritiene contraria alla presente Politica o se si ritiene che qualcuno l'abbia violata, IVIES SpA richiede che tale circostanza venga segnalata, assicurando il/la Dipendente o Collaboratore/trice che tale segnalazione verrà analizzata, e che lo stesso/la stessa segnalante sarà trattato/a con rispetto e non sarà soggetto/a ad intimidazioni o ritorsioni.

Non appena a conoscenza di un episodio di violenza, molestia o bullismo IVIES SpA, tramite la competente struttura interna, si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione, adottando ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni e per combattere il fenomeno, nonché a denunciare alla Autorità competenti i casi di reato.

Ai sensi della presente Politica, i/le Dipendenti e Collaboratori/trici sono tenuti a collaborare nelle indagini.

MISURE DI PROTEZIONE

IVIES SPA si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti/e i/le Dipendenti e Collaborato-

ri/trici e a comunicare, adottare e implementare la presente il Politica.

La formazione è un elemento essenziale per attuare la presente Politica, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione. A tale riguardo, IVIES SpA si impegna a fornire a tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici corsi di formazione obbligatoria e aggiornamenti in materia di lotta alla violenza e alle molestie, tesi a promuovere la cultura del rispetto della dignità personale e a delineare le procedure rilevanti da seguire e le potenziali conseguenze in caso di comportamenti vietati. IVIES SPA si impegna inoltre a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a tutte le persone che subiscono comportamenti vietati dalla presente Politica.

Nei casi di violenze e/o molestie di cui IVIES SpA venga a conoscenza, garantisce di operare per l'immediata cessazione del comportamento indesiderato, adottando le misure organizzative e disciplinate necessarie e segnalando alle Autorità competenti i casi di reato.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica, segnalato e provato, verrà sottoposto/a da parte della IVIES SpA a procedimento disciplinare.

DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

IVIES SPA è fermamente impegnato a proteggere il/la Dipendente Collaboratore/trice che segnala un comportamento vietato dalla presente Politica, o che solleva dubbi, da eventuali atti ritorsivi e -al fine di prevenire e proteggere chiunque da atti ritorsivi- si impegna a promuovere un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta e siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che ritengano contrarie alla presente Politica, senza timore di ritorsioni.

Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del/della Dipendente o Collaboratore/trice segnalante o Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il/la Dipendente o Collaboratore/trice attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare.

La ritorsione è severamente vietata e costituisce di per sé una violazione della presente Politica.

Come previsto dal Codice Etico, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del/la segnalante.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La Politica relativa a violenza e molestie nei luoghi di lavoro è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso l'esposizione in bacheca aziendale e trasmessa tramite l'applicazione delle buste paghe.

In ottica di trasparenza e collaborazione con gli Stakeholder esterni, la presente politica, viene comunicata tramite comunicazioni specifiche (in fase di qualifica e in fase contrattuale) e sul sito internet.

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.

