

PDR_125_02

REVISIONE 0

02/01/2024



POLITICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

**Caro Dipendente,
Caro Collaboratore,
Caro Fornitore,
Caro Cliente,**

L'Azienda ha adottato un programma di Corporate Social Responsibility basato su diverse norme e riferimenti internazionali, tra cui la UNI/PdR 125:2022

In tale ottica, l'Azienda ritiene inaccettabile e contrario ai propri principi etici qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e si impegna quindi ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che li avessero intrapresi.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e qui di seguito riportato:

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

L'Azienda riconosce che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro debba essere portato a conoscenza della Direzione al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violino la dignità della persona. Tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui ognuno sia rispettato e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del 20 dicembre 2018.

In caso di violazione dei principi definiti dalla presente politica, l'Azienda adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Eventuali violazioni rispetto alla presente politica possono essere segnalate al Comitato Guida aziendale che tutela la riservatezza del segnalante e stabilisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Documento approvato ed emesso il 02/01/2024

PRINCIPI

1. A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. riconosce:
 - a) a tutto il personale il diritto ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;
 - b) che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili ed incompatibili con il lavoro dignitoso;
 - c) l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.
2. A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. garantisce e riconosce a ognuna/o sui luoghi di lavoro il diritto all'identità personale, sessuale, di genere a all'orientamento sessuale, qualunque essi siano, tutelandola/o da ogni possibile forma di discriminazione.
3. A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e la valorizzazione del benessere di chi lavora.
4. A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla dignità e alla reputazione sui luoghi di lavoro.
5. Tutti coloro che prestano servizio in A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, collaboratrici/tori, stagiste/i e tutte/i coloro che, a vario prestano una prestazione lavorativa sotto il controllo di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto e ispirano i loro comportamenti a valori di correttezza e pari opportunità.
6. Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri discriminazione, molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, nonché un intollerabile vulnus all'immagine della Società.
7. Le vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing hanno il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.
8. Ciascuno dei sopra indicati soggetti ha il dovere di collaborare all'interno di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.

1. FINALITÀ E DOVERI DI PREVENZIONE

A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione del diritto di cui sopra, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Con l'adozione della presente politica, A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. si propone di:

1. informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
2. incentivare e sviluppare, al proprio interno, una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco;
3. considerare la materia oggetto di disciplina del presente Policy quale parte integrante, sia pur specifica, della prevenzione e sicurezza sul lavoro, sviluppando una strategia di tipo preventivo e di difesa contro discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing ricomprendendoli tra i rischi che l'organizzazione è tenuta a prevenire secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 e all'art.2087 c.c.

A tal fine l'organizzazione predispone appositi interventi di sensibilizzazione e formazione e indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del Documento di valutazione dei rischi

2. DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Ai sensi della normativa vigente (Art. 26 e successivi del D.Lgs. n.198/2006.), si ha:

- a) discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA

1. La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.
2. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie di cui al punto 1:
 - a) offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
 - b) minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - c) emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
 - d) commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.
3. Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

4. DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

La molestia sessuale è un atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderabile comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La molestia sessuale ha a che fare con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a razza/etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale. Nella definizione di "indesiderabilità" è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie di cui ai punti precedenti:

- a. le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- b. le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- c. i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- d. i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;
- e. le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- f. le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- g. l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- h. le barzellette e/o le c.d. "battute" a sfondo sessuale;
- i. l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- j. fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o.

Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.

5. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI RECLAMI

A) Modalità di inoltro del reclamo e fase iniziale dell'indagine

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi al Comitato Guida (CG) per avviare una procedura informale interna nel tentativo di dare soluzione

al caso secondo quanto definito di seguito e dettagliato nella procedura di gestione delle segnalazioni e reclami disponibile sui canali istituzionali aziendali.

L'intervento del Comitato Guida dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie al CG.

Il Comitato Guida dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui ai punti successivi e:

- a. assume in carico il caso e informa il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b. può convocare l'asserito autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c. può convocare i responsabili di struttura di riferimento delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d. può promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore;
- e. può diffidare l'autore delle molestie a non reiterarle;
- f. può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate

Il Comitato Guida esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

Il Comitato Guida si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento

B) Fase di escalation

Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi Comitato Guida ovvero, il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione e/o di segnalazione scritta con avvio del procedimento disciplinare, lo stesso/la stessa o il Comitato Guida possono ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera nazionale di parità o alla Consigliera di parità della Regione ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.

6. DIRITTO ALLA RISERVATEZZA E TUTELA DA RITORSIONI

Tutte le fattispecie previste dalla presente Policy dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. tutela la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

A tutte le Persone di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del Codice Etico e dei valori e principi in esso contenuti.

Le Persone di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. devono essere informate e formate sui contenuti di questa politica, del Codice Etico di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle Persone di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. a promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. assicura che i contenuti di questa politica siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l., quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la formazione periodica sul Codice Etico obbligatoria per tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti, con la conseguente sottoscrizione della dichiarazione di compliance;
- iniziative formative specifiche relative al Codice Etico e alle tematiche di Sostenibilità;
- iniziative informative al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute e HSE per quanto di competenza;

- iniziative di comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop organizzati su tematiche valoriali).

La partecipazione alla formazione relativa al Codice Etico e alle tematiche di A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. costituisce, per i dipendenti, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

Il processo per la formazione delle risorse umane è disciplinato dalla funzione Risorse Umane e da documenti di dettaglio dedicati. In applicazione di tali normative, viene definito un programma formativo A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. che prevede l'erogazione di corsi on-line (e-learning) e di eventi formativi in aula/distanze con possibili test di verifica dell'apprendimento.

I contenuti della formazione sono sviluppati dalle funzioni RSGI e Risorse Umane, in collegamento con le altre funzioni aziendali competenti in materia quali HSE e Salute. I contenuti della formazione sviluppata verranno diffusi dalle linee datoriali, in coerenza con i relativi specifici rischi previsti nella valutazione dei rischi. Nella definizione e attuazione del programma di formazione la competente funzione RSGI fornisce alla funzione Risorse Umane indicazioni su piani di formazione, modalità, durata (anche previste dalla norma di legge) ed esigenze di certificazione dell'apprendimento condividendo le modalità di realizzazione.

Il programma di formazione sarà definito e attuato in linea con un approccio basato sul rischio e considerando anche gli esiti del monitoraggio delle segnalazioni pervenute.

Per quanto riguarda i Terzi, nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. a qualsiasi titolo, verrà richiesta, secondo specifiche previsioni contrattuali, la sensibilizzazione dei propri dipendenti rispetto ai contenuti del presente Allegato.