

**POLITICA PER LA LOTTA ALLE MOLESTIE,
AI COMPORTAMENTI SESSUALMENTE INAPPROPRIATI,
AL BULLISMO E AGLI ATTI RITORSIVI**

CRONOLOGIA DELLE VERSIONI

VERSIONE	DATA DI REVISIONE	DESCRIZIONE DEL CAMBIAMENTO	REDATTO DA	VERIFICATO DA	APPROVATO DA
00	04.12.2023	Prima Versione	CG	RSGPG	DG

Sommario

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. CONTESTO E OBIETTIVI	3
2.1 Obiettivi	3
2.2 Riferimenti	3
3. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI.....	4
Molestie	4
Comportamenti sessualmente inappropriati	4
Bullismo.....	4
Atti Ritorsivi	5
4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE	5
5. MISURE DI PROTEZIONE	6
6. AZIONI DISCIPLINARI.....	6
7. TRATTAMENTO	6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico Aziendale di Consul Group S.r.l., fornisce i principi generali di riferimento e indica le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutti i dipendenti di Consul Group S.r.l. e i terzi. Lo stesso è in linea con i contenuti della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La presente policy si applica a tutti i dipendenti e trova applicazione anche nei confronti dei terzi, così come di seguito definiti, nonché di tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Consul Group indipendentemente dallo status contrattuale sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto della presente Policy.

2. CONTESTO E OBIETTIVI

2.1 Obiettivi

La finalità della presente Policy è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a molestie, bullismo, a comportamenti sessualmente inappropriati e ad atti ritorsivi, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi (Dipendenti e Terze Parti), proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo. Ha quindi l'obiettivo di fornire i principi generali di riferimento e indicare le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.

Il presente documento promuove la convinzione di Consul Group S.r.l. che qualsiasi atto di molestia, di bullismo, di ritorsione o un comportamento sessualmente inappropriato sia una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, il clima organizzativo e la reputazione dell'azienda. Le molestie, i comportamenti sessualmente inappropriati, il bullismo e gli atti ritorsivi sono contrari agli obiettivi sopra enunciati ed alla presente Policy e, pertanto, non saranno tollerati in alcun modo. Tutti i Dipendenti devono essere consapevoli che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona; di conseguenza, è necessario prestare attenzione.

2.2 Riferimenti

- Codice Etico di Consul Group S.r.l.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Consul Group S.r.l.
- Policy Whistleblowing di Consul Group S.r.l.
- Decreto Legislativo 24/2023 di recepimento della Direttiva (UE) 1937/2019 (c.d. Direttiva Whistleblowing) Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- D. Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy - e s.m.i.
- Regolamento UE per la Protezione dei Dati Personali n. 2016/679 volto alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. - Codice delle Pari Opportunità
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. - Testo Unico Salute e Sicurezza
- CCNL Terziario Confcommercio
- Linee Guida INAIL - Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro (2021)

3. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, i Dipendenti devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso e ad eliminare parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi. I Dipendenti devono contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti di lavoro e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le molestie, il bullismo, la ritorsione ed i comportamenti sessualmente inappropriati siano considerati inaccettabili.

Consul Group non tollera alcuna forma di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, di ritorsione e di bullismo e ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti i Dipendenti.

Molestie

Per molestia si intende una condotta tentata o compiuta – isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica - sgradita, inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario.

Consul Group S.r.l. promuove un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco e da comportamenti corretti e vieta qualsiasi forma di molestia compiuta o tentata da un Dipendente. La presente Policy vieta qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sullo stato militare, sulla predisposizione genetica o sullo stato di portatore, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

Comportamenti sessualmente inappropriati

Per comportamento sessualmente inappropriato si intende qualsiasi comportamento indesiderato che ha una connotazione sessuale, diretto a un individuo in ragione del suo sesso, del suo genere (compreso lo stato di gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), dell'identità di genere o dell'espressione di genere (incluso lo stato di transessuale) e dell'orientamento sessuale o che offende la dignità della persona, laddove l'accettazione di tale comportamento sgradito sia un termine o una condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda l'individuo, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire ingiustificatamente con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Bullismo

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una violenza verbale, di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Il bullismo danneggia la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile. Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie,

le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti che potrebbero creare imbarazzo.

Atti Ritorsivi

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona che:

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una direttiva di Consul Group S.r.l. o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una direttiva di Consul Group S.r.l. o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla direttiva di Gruppo; e/ o
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una direttiva di Gruppo.

Un atto ritorsivo può essere rappresentato da una condotta o da una comunicazione scritta o anche orale e assumere diverse forme, comprese le azioni tese ad impedire, anche attraverso incentivi economici o altri benefici, la segnalazione di discriminazioni, di molestie o ritorsioni, i comportamenti verbali o non verbali, le minacce reali o implicite, le modifiche ai termini o alle condizioni di un impiego, un atto di molestia, di bullismo o forme di intimidazione o comportamenti tesi ad escludere o ad evitare una persona che denuncia una discriminazione, una molestia o un atto ritorsivo, oppure il negare un benefit lavorativo ad un Dipendente perché ha effettuato una segnalazione oppure ha incoraggiato un altro Dipendente a segnalare, oppure perché ha partecipato al processo di segnalazione ed alle relative indagini.

Le ritorsioni possono essere rappresentate da comportamenti anche meno evidenti o ovvi, come escludere immotivatamente e volutamente un Dipendente da una riunione o in scambi di e-mail oppure snobbare, trattare con freddezza e distacco qualcuno in ufficio, non rispondere immotivatamente e volutamente a telefonate o ad e-mail, fare pettegolezzi su un Dipendente, oppure interferire nelle relazioni che un Dipendente ha con altri Dipendenti o Terze parti.

Consul Group S.r.l. è fermamente impegnato a proteggere il Dipendente che segnala, in buona fede, un comportamento vietato dalla presente Policy da atti ritorsivi. Tale Dipendente verrà tutelato per tutto il tempo necessario, non solo dal presunto "malfattore", ma da chiunque. Pertanto, Consul Group si impegna a promuovere un ambiente in cui i Dipendenti medesimi:

- si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta;
- siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni;
- siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardino, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione di Consul Group S.r.l. che tutti i Dipendenti, vittime e/o testimoni, segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo, atti ritorsivi o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, Consul Group S.r.l. sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione.

La referente nominata a tutela dell'ambiente di lavoro rispetto a episodi di molestie e mobbing e il gestore delle segnalazioni whistleblowing è la Sig.ra Luisa Orioli.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di molestia, di bullismo, un atto ritorsivo o un comportamento sessualmente inappropriato, il Dipendente - fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle autorità competenti - è tenuto a segnalarlo:

- mediante l'utilizzo dell'apposita piattaforma informatica di Whistleblowing adottata da Consul Group accessibile attraverso il sito web aziendale;
- attraverso richiesta di incontro diretto con la referente o con un membro del comitato guida;
- a mezzo posta raccomandata a/r all'attenzione del comitato guida o del gestore delle segnalazioni Whistleblowing, presso la sede di Consul Group srl.

Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, di un atto ritorsivo e di bullismo, Consul Group S.r.l. si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione. Consul Group S.r.l. adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni. Tali segnalazioni, anche anonime, devono essere fatte in buona fede senza il timore di ritorsioni. L'azienda garantisce l'assenza di ripercussioni sulle condizioni di lavoro (si rimanda per dettagli alla procedura di segnalazioni caricata sul sito internet aziendale).

5. MISURE DI PROTEZIONE

Consul Group S.r.l. si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti i Dipendenti e a comunicare, adottare e implementare la presente Policy in tutta l'azienda ed anche presso le Terze Parti. La formazione è un elemento essenziale per implementare la presente Policy, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione. A tale riguardo, Consul Group S.r.l. si impegna a fornire a tutti i Dipendenti corsi di formazione obbligatoria e aggiornata sulle tematiche di cui alla presente Policy e a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a coloro che subiscono comportamenti vietati dalla presente Policy.

6. AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Policy o dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del Dipendente responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato, incluso il licenziamento. Consul Group S.r.l. si impegna ad implementare e ad aggiornare costantemente i più elevati standard organizzativi e gestionali per evitare che situazioni analoghe si ripetano.

7. TRATTAMENTO

La ricezione delle Segnalazioni e le successive indagini sulle condotte segnalate potrebbero richiedere il Trattamento di Dati personali di dipendenti o terzi. Tali Dati personali saranno trattati in conformità con le leggi applicabili sulla Protezione dei Dati e con la normativa aziendale in materia privacy. I Dati personali saranno raccolti solo nella misura richiesta al fine di intraprendere le indagini necessarie e saranno divulgati solo alle persone coinvolte nel processo investigativo e decisionale.