

HR_PRO_04_Procedure segnalazione non inclusività/ molestie e mobbing
CLASSIFICAZIONE: INTERNO

Procedura segnalazione non inclusività e molestie e mobbing

REV.	NOTE	DATA	EMISSIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
00	Prima emissione	01/07/2025	SIGE	CoGu	DIRE



SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di *PUBLIFARM SPA Società Benefit* alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente regolamento definisce:

- l'impegno di *Publifarm SPA Società Benefit*;
- per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Tali segnalazioni, che saranno rese anonimamente alle condizioni di cui *infra*, saranno prese in carico e valutate dal Comitato Guida per la parità di genere, che investigherà sull'accaduto e adotterà ogni necessaria decisione nell'interesse della persona vittima di discriminazione e/o molestie e/o mobbing.

La presente procedura si applica a tutti/e i/le dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito di *Publifarm SPA Società Benefit* in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo; sono equiparati ai dipendenti i tirocinanti, gli studenti e i collaboratori.

DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione ai sensi documento:

- a) **discriminazione diretta**, ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento, ordine di porre in essere un atto o un comportamento, sia attivo sia passivo sia omissivo, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso o, comunque, producendo un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in condizione analoga;
- b) **discriminazione indiretta**, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impegnati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; rientra nella discriminazione indiretta ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive o in affidamento, di assistenza ai familiari disabili, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

DEFINIZIONE DI MOLESTIE

- **molestia**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestia sul lavoro**: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
- **molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo. Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:
 - proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
 - adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
 - adozione di gesti sessuali espliciti;



- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Publifarm SPA Società Benefit si impegna a:

- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e a eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

E inoltre:

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno a essere trattate con dignità e rispetto e a essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE

L'Azienda ha messo a disposizione dei propri collaboratori uno strumento per la segnalazione anonima di casi di discriminazione e/o molestia, allo scopo di rendere più agevole la raccolta di informazioni e, nel contempo, per consentire una gestione centralizzata, responsabile e immediata delle istanze portate all'attenzione del Management aziendale.

Ciascun collaboratore è stato informato che al link <https://forms.gle/pLj9soLHiWcFRK5S7> è possibile inserire la propria segnalazione.

La segnalazione può essere anonima o sottoscritta dal diretto interessato, così come essere relativa al segnalante o ad altro soggetto rientrante nell'organizzazione aziendale.

Il Comitato Guida ha la responsabilità di gestire l'odierna procedura, agendo nel rispetto delle seguenti fasi:

1. monitoraggio delle istanze pervenute con cadenza almeno bisettimanale;
2. assegnazione della responsabilità di investigazione a uno dei soggetti del Comitato Guida;
3. valutazione dei contenuti e investigazione con l'istante (se si è palesato) o con i soggetti potenzialmente informati dei fatti;
4. relazione dei risultati dell'investigazione al Comitato Guida;
5. valutazione da parte del Comitato Guida delle azioni da intraprendere, siano esse interne (procedimenti disciplinari, modifica prassi o procedura caratterizzata dalla non inclusività, etc) o esterne (denuncia alle Autorità Giudiziarie).

Ove necessario il Comitato Guida agirà di concerto con il management aziendale e/o con la Direzione, ivi anche con il supporto di soggetti esterni all'organizzazione in grado di fornire consulenza specifica e/o supporto nell'analisi dei fatti e delle circostanze.



REPORTISTICA E ANALISI DEI DATI

Con cadenza almeno annuale il Comitato Guida si propone di presentare all'alta Direzione un report con gli eventi avversi segnalati ai sensi dell'odierna procedura e/o attraverso altro canale medio tempore istituito. L'obiettivo è quello di individuare possibili fattori di rischi legati all'organizzazione stessa del lavoro e/o ai luoghi di lavoro, allo scopo di poter considerare quanto emerso di concerto con il RSPP aziendale e inserire le risultanze all'interno del DVR.