POLICY ABUSI E MOLESTIE

DI

DE IULIIS MACCHINE SPA

INDICE

1. INTRODUZIONE 3

2. COMPORTAMENTI VIETATI 3

3. PREVENZIONE E RESPONSABILITÀ 5

4. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE 5

5. REVISIONE E AGGIORNAMENTO 6

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

1. INTRODUZIONE

De Iuliis Macchine SpA si impegna a garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona. L'organizzazione adotta un principio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza o discriminazione, in coerenza con la normativa vigente e con i principi della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

La policy tutela tutte le persone, donne e uomini, senza distinzione. Anche i lavoratori uomini possono essere destinatari di molestie, abusi e discriminazioni, ad esempio per l'orientamento sessuale reale o supposto, per presunte caratteristiche fisiche o caratteriali, per l'età, per l'origine o per la nazionalità. Il rispetto della policy è parte integrante delle regole di comportamento in azienda e della sicurezza sul lavoro.

Essa si applica a tutte le persone che svolgono attività lavorativa indipendentemente dalla tipologia contrattuale (ivi incluso il tirocinio, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro) e quindi a: lavoratrici e lavoratori dipendenti, lavoratrici e lavoratori autonomi, collaboratrici e collaboratori, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Policy.

Essa si applica altresì a tutte le persone che interagiscono con l'azienda inclusi:

- collaboratori, stagisti e consulenti;
- lavoratrici e lavoratori somministrati, distaccati o dipendenti di imprese appaltatrici e subappaltatrici che operano presso l'azienda;
- candidate e candidati in fase di selezione e di assunzione;
- autotrasportatori, manutentori e altro personale di terzi che accede a reparti;
- fornitori, clienti, utenti e visitatori.

La presente policy vale in tutti i contesti legati all'attività della De Iuliis Macchine: sede di lavoro, trasferte, eventi, comunicazioni digitali, lavoro da remoto, nonché reparti produttivi, spogliatoi, servizi igienici, gruppi WhatsApp, chat di reparto, anche al di fuori dell'orario di lavoro quando i fatti sono connessi al rapporto di lavoro.

2. COMPORTAMENTI VIETATI

Sono vietati tutti i comportamenti indesiderati che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, tra cui:

- **molestie e abusi psicologici o verbali:** insulti, umiliazioni, minacce, isolamento, mobbing, bullismo, diffamazione o linguaggio offensivo, anche sotto forma di scherno, soprannomi o imitazioni offensive, svalutazione del lavoro svolto, urla e scatti d'ira in reparto, esclusione dalle squadre, dalle informazioni o dai momenti collettivi
- **molestie e abusi fisici:** qualsiasi contatto fisico indesiderato, aggressione, intimidazione fisica o limitazione della libertà personale, compresi spintoni, abbracci o altri contatti non richiesti
- **molestie e abusi sessuali:** commenti, battute, allusioni o richieste a sfondo sessuale indesiderati, esibizione di materiale esplicito, ricatti sessuali o qualsiasi condotta

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

sessuale non consensuale, anche attraverso sguardi insistenti, gesti volgari e apprezzamenti sull'aspetto fisico, nonché la richiesta o l'offerta di vantaggi (turni, mansioni, premi, rinnovi del contratto) in cambio di favori

- **abuso di potere o autorità:** utilizzo improprio della propria posizione gerarchica o fiduciaria per esercitare pressioni, favoritismi, ritorsioni o sfruttamento, ad esempio assegnando turni, mansioni o carichi di lavoro punitivi, negando formazione o attrezzature, minacciando il mancato rinnovo del contratto o la fine della somministrazione
- **discriminazioni:** trattamenti sfavorevoli basati su genere, orientamento sessuale, identità di genere, età, origine etnica, religione, disabilità, opinioni personali o condizioni sociali, nonché su condizioni di salute, nazionalità, lingua o accento, stato civile e genitorialità, anche quando derivano da regole, prassi, dotazioni o organizzazione del lavoro apparentemente neutre.

Nel contesto produttivo dell'azienda sono vietati, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- commenti, battute, apprezzamenti o soprannomi sull'aspetto fisico, sull'abbigliamento, sulla vita privata o sulla presunta "virilità" di una persona;
- affissione, esposizione o condivisione di immagini, calendari, video, adesivi o meme a contenuto sessuale, sessista, razzista, omofobo o comunque offensivo;
- invio o diffusione di messaggi, immagini o video offensivi su gruppi WhatsApp, chat di reparto; ripresa o fotografia di colleghi senza il loro consenso, in particolare negli spogliatoi e nei servizi igienici; diffusione di immagini intime;
- affermazioni che svalutano le capacità professionali di una persona per il suo genere, la sua età o la sua origine (ad esempio "questo non è un lavoro da donne") e comportamenti che scoraggiano o ostacolano l'accesso di una persona a mansioni tecniche, alla saldatura, all'uso di macchine, alla formazione e all'affiancamento;
- scherzi, riti di iniziazione o "nonnismo" verso neoassunti, apprendisti, tirocinanti e personale somministrato, in particolare se coinvolgono attrezzature, utensili, gas, fonti di calore o di energia, mezzi di sollevamento, oppure se consistono nel nascondere o danneggiare DPI e strumenti di lavoro: tali condotte, oltre a ledere la dignità, mettono a rischio la sicurezza di tutti;
- insulti, epiteti, imitazioni o battute su origine, nazionalità, lingua, accento, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, condizioni di salute o età;
- insistenza nei contatti, richieste ripetute di incontri o confidenze, controllo o pedinamento di una persona, anche fuori dall'orario di lavoro;
- molestie o abusi commessi da clienti, fornitori, personale di imprese terze o altri soggetti esterni nei confronti del personale aziendale, e viceversa;
- ritorsioni, isolamento o pressioni nei confronti di chi segnala, testimonia o collabora a un accertamento, o di chi ha rifiutato comportamenti molesti.

Non costituiscono in alcun caso una giustificazione l'intento scherzoso o "goliardico", la consuetudine, l'anzianità o il ruolo di chi agisce, il fatto che altre persone presenti non abbiano reagito o che la persona interessata non si sia opposta sul momento.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

3. PREVENZIONE E RESPONSABILITÀ

Direzione e responsabili hanno il dovere di promuovere una cultura del rispetto, vigilare sul clima interno, intervenire tempestivamente in caso di comportamenti inappropriati.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- includere nella valutazione dei rischi anche il rischio di violenza e molestie, comprese quelle di genere, e i rischi psicosociali, considerando i fattori tipici dell'attività: lavoro in squadra e in postazioni isolate, turni, trasferte, presenza minoritaria di uno dei generi, rapporti con clienti, fornitori;
- assicurare ambienti e dotazioni adeguati: spogliatoi e servizi igienici separati per genere e dotati di chiusura, illuminazione e sicurezza delle aree esterne e dei parcheggi, DPI e indumenti da lavoro disponibili in taglie e conformazioni adatte a tutte le persone, in modo che nessuno sia svantaggiato o esposto per l'inadeguatezza delle dotazioni;
- monitorare il clima aziendale mediante l'esecuzione di survey periodiche e adottare le azioni correttive necessarie;
- comunicare la presente policy e richiederne il rispetto, prevedendo misure adeguate in caso di violazione.

Tutto il personale è tenuto a rispettare queste regole, mantenere comportamenti corretti e collaborare alle azioni di prevenzione e verifica.

In particolare, tutto il personale deve:

- astenersi da ogni comportamento vietato e non partecipare, né assecondare o diffondere battute, immagini o messaggi offensivi;
- intervenire, se può farlo in sicurezza, per fermare il comportamento o sostenere la persona che lo subisce, e comunque segnalare quanto osservato;
- collaborare alle verifiche con correttezza e rispettare la riservatezza delle informazioni di cui viene a conoscenza.

4. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Chiunque subisca, assista o venga a conoscenza di un comportamento contrario alla presente policy può presentare una segnalazione attraverso l'apposito modulo presente sul sito web.

La segnalazione può essere presentata da chiunque: dipendenti, fornitori, clienti, collaboratori, candidati o appartenenti a imprese terze. In alternativa al modulo, è possibile rivolgersi:

- direttamente al Comitato Guida o alla persona o funzione da esso incaricata della ricezione delle segnalazioni, anche chiedendo per iscritto o a voce un incontro riservato;
- alla Direzione aziendale o alla funzione che si occupa della gestione del personale.

Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima, purché contengano elementi sufficientemente circostanziati da consentire le verifiche. L'anonimato può tuttavia limitare la possibilità di accertare i fatti, di proteggere la persona e di darle riscontro: per questo si invita, ove possibile, a indicare un recapito attraverso cui ricevere comunicazioni riservate.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

Per rendere la segnalazione verificabile è utile indicare, per quanto noto, che cosa è accaduto, quando e dove, quali persone sono coinvolte o hanno assistito e se esistono messaggi, immagini o altri elementi. Non è necessario disporre di prove: è sufficiente avere un ragionevole motivo per ritenere che i fatti siano accaduti.

Chi subisce un comportamento sgradito può far presente alla persona interessata che esso non è accettabile, ma non è tenuto a farlo e questo non è condizione per segnalare.

La segnalazione interna non pregiudica il diritto di rivolgersi in qualsiasi momento ad altri soggetti, tra cui la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, le organizzazioni sindacali, l'Ispettorato territoriale del lavoro e l'autorità giudiziaria. Per violenza e stalking è attivo il numero gratuito 1522. In caso di pericolo immediato o di aggressione fisica occorre contattare subito il numero unico di emergenza 112 e avvisare il responsabile di reparto o gli addetti alle emergenze.

5. REVISIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica entra in vigore dalla data di approvazione e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annuale da parte del Comitato Guida. Può essere modificata e integrata sulla scorta degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia, nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali.

Ai fini della valutazione annuale il Comitato Guida considera, in forma aggregata e senza elementi che consentano di identificare le persone, il numero e la tipologia delle segnalazioni ricevute, i tempi di gestione e gli esiti, la partecipazione alla formazione, i risultati del monitoraggio del clima aziendale e le azioni correttive adottate, e valuta se la policy sia adeguata al contesto produttivo dell'azienda.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall'Amministratore Delegato di De Iuliis Macchine SpA e successivamente comunicata a tutti i destinatari. L'aggiornamento della Politica e dei programmi in materia sarà un indicatore concreto dell'attenzione di De Iuliis Macchine SpA alle tematiche su cui l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.