

 	<b>REGOLAMENTO</b>	Documento	<b>PR13-07.</b>
	<b>TUTELA DIVERSITA' E CONTRASTO MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO</b>	Revisione	00
		Data emissione	15-10-2024
		Pagina	1 di 5

# REGOLAMENTO

## PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO E PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Approvata dal Comitato Guida del 15-10-2024

### Sommarario

1. Scopo, oggetto e ambito di applicazione.....	2
2. Definizioni.....	2
3. Destinatari .....	3
4. Contenuto.....	3
4.1 Impegno di Vecomp .....	3
4.2 Prevenzione e identificazione delle violenze e molestie .....	4
4.3 Promozione della cultura aziendale basata sul rispetto .....	4
4.4. Prevenzione dei casi di violenza e molestie .....	4
5. Segnalazioni.....	5
5.1 Segnalazione alla Consigliera di Parità.....	5
6. Modifiche e revisioni .....	5

NR. REVISIONE	REDAZIONE	DATA	DATA VERIFICA	APPROVAZIONE SIGLA
00	Comitato Guida	26-08-2024	15-10-2024	MS
NR. REVISIONE	MOTIVO DELLA REVISIONE		DATA EMISSIONE	

 	REGOLAMENTO	Documento	P13-07.
		Revisione	00
	CONTRASTO DELLE MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO	Data emissione	15-10-24
		Pagina	2 di 5

# REGOLAMENTO

## PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO E PROCESSO DI SEGNALAZIONE

### 1. Scopo, oggetto e ambito di applicazione

Vecomp S.p.A. (da qui in poi Vecomp), in qualità di società benefit, si impegna a perseguire non solo obiettivi economici ma anche a generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, con un'attenzione particolare al benessere dei propri dipendenti e collaboratori. In coerenza con i principi del proprio Codice Etico, con la Politica per la Parità di Genere e con i valori di responsabilità sociale d'impresa, Vecomp definisce, tramite il presente Regolamento, le regole di condotta imprescindibili e i comportamenti vietati per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, libero da ogni forma di discriminazione, violenza e molestia di qualsiasi natura.

L'obiettivo del presente [#Regolamento](#) è definire le condotte vietate e le modalità di inoltro e gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e delle persone coinvolte, e tutelando così il rispetto dei diritti di ogni individuo.

In linea con la sua natura di società benefit, Vecomp ritiene fondamentale rimuovere ogni ostacolo che possa disincentivare la segnalazione di comportamenti scorretti, garantendo al tempo stesso che non ci siano timori di ritorsioni o discriminazioni per chi segnala, promuovendo così una cultura aziendale inclusiva e sicura.

### 2. Definizioni

Le definizioni contenute in questa sezione mirano a fornire chiarezza su concetti fondamentali come molestia, violenza, discriminazione, e responsabilità nella prevenzione e gestione di tali episodi. In particolare, si evidenzia l'aggravante legata a condotte moleste perpetrate da superiori gerarchici o da persone in grado di influenzare il rapporto di lavoro.

**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.

**Violenza sul lavoro:** riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità<sup>1</sup>).

<sup>1</sup> Le [Linee guida quadro dell'OMS](#) per affrontare la violenza nei luoghi di lavoro nel settore sanitario sono un riferimento chiave per sviluppare politiche di prevenzione. Aiutando a creare strategie contro la violenza in tutti gli ambienti di lavoro, adattabili a vari contesti locali o nazionali.

 	<b>REGOLAMENTO</b>	Documento	<b>P13-07.</b>
		Revisione	00
	<b>CONTRASTO DELLE MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO</b>	Data emissione	15-10-24
		Pagina	3 di 5

**Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

**Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

**Comitato Guida Parità di Genere:** Il Comitato Guida Parità di Genere è responsabile dell'adozione e della continua ed efficace applicazione della politica di parità, equità, diversità e inclusione all'interno dell'Azienda.

**Consigliera di Parità:** La Consigliera di Parità è nominata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e svolge funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera di Parità si occupa della tutela di lavoratori e di lavoratrici nelle ipotesi di discriminazioni sul lavoro.

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie:** 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;
- **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.

### 3. Destinatari

Il presente [#Regolamento](#) si applica a tutti i collaboratori, dipendenti, fornitori, partner e altri stakeholder di Vecomp, garantendo che ciascuna delle parti interessate sia informata e responsabilizzata nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro.

## 4. Contenuto

### 4.1 Impegno di Vecomp

Vecomp, in qualità di società benefit, integra nella sua missione l'impegno a promuovere il benessere dei propri lavoratori e la responsabilità sociale. Questo impegno si concretizza in una ferma opposizione a qualsiasi forma di bullismo, molestia, discriminazione o violenza, e nella promozione di una cultura aziendale basata sui valori di rispetto reciproco, diversità, equità e inclusione.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Vecomp sono tenuti a collaborare attivamente per costruire un ambiente di lavoro fondato su questi principi, promuovendo il rispetto della dignità umana e l'unicità di ogni persona.

 	<b>REGOLAMENTO</b>	Documento	<b>P13-07.</b>
		Revisione	00
	<b>CONTRASTO DELLE MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO</b>	Data emissione	15-10-24
		Pagina	4 di 5

## 4.2 Prevenzione e identificazione delle violenze e molestie

Vecomp adotta misure strutturate per garantire la prevenzione di episodi di violenza e molestia, mantenendo costantemente aggiornato il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e intervenendo tempestivamente qualora si verificano episodi critici. Tra le misure adottate rientrano iniziative organizzative e formative che promuovano un clima di lavoro sano, sicuro e inclusivo.

## 4.3 Promozione della cultura aziendale basata sul rispetto

Vecomp ritiene essenziale che tutto il personale sia consapevole del valore della diversità e del rispetto nei confronti di ogni individuo. La formazione periodica e la sensibilizzazione sui temi di parità, inclusione e sicurezza sono parte integrante delle iniziative aziendali.

## 4.4. Prevenzione dei casi di violenza e molestie

Vecomp ha adottato misure preventive finalizzate a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, promuovendo il benessere di tutto il personale attraverso un approccio strutturato e partecipativo. Tali misure mirano a prevenire episodi di violenza e molestie sul luogo di lavoro, favorendo un clima organizzativo sano e orientato alla tutela della dignità di ciascun lavoratore.

Le misure adottate si concentrano su 4 aree chiave:

**4.4.1. Sicurezza sul lavoro.** Nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di Vecomp è inclusa e mantenuta l'identificazione e valutazione dei fattori di rischio correlati alle molestie e discriminazioni sui luoghi di lavoro. Ogni eventuale segnalazione o caso di molestia verrà considerato un fattore di aggiornamento della valutazione, al fine di prevenire il ripetersi di tali comportamenti e garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.

**4.4.2. Interventi organizzativi.** Vecomp promuove un clima lavorativo improntato al rispetto e all'inclusività, attraverso prassi aziendali chiare che mirano alla riduzione del rischio di violenza. Ciò include il miglioramento della comunicazione interna e l'adozione di pratiche che facilitino l'ascolto e il supporto dei dipendenti.

**4.4.3. Supporto e ascolto attivo.** In Vecomp è istituito un sistema di ascolto e supporto costante che coinvolge figure chiave come: il **Medico Competente**, durante le visite periodiche, partecipa attivamente al monitoraggio dello stato di benessere psico-fisico dei dipendenti, offrendo uno spazio di ascolto per eventuali problematiche e il **Responsabile HR** (Risorse Umane), che rappresenta un punto di riferimento per tutti i lavoratori e promuove un ambiente aperto al dialogo e alla segnalazione di eventuali situazioni critiche.

**4.4.4. Formazione e sensibilizzazione.** Vecomp ritiene essenziale che tutto il personale sia formato sui potenziali rischi di violenza e sulle procedure aziendali da seguire in caso di episodi critici. A tal fine, vengono realizzati percorsi formativi specifici volti ad aumentare la consapevolezza sui rischi di violenza e molestie nei luoghi di lavoro, assicurare che i dipendenti conoscano le procedure di segnalazione e i canali ufficiali attraverso cui richiedere supporto o assistenza, promuovere la responsabilità collettiva nel mantenere un ambiente di lavoro sicuro e privo di discriminazioni.

Vecomp Spa si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente queste misure, assicurandosi che siano sempre in linea con le normative vigenti e le migliori prassi del settore, affinché ogni dipendente possa lavorare in un contesto di rispetto e protezione.

 	REGOLAMENTO	Documento	P13-07.
	CONTRASTO DELLE MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO	Revisione	00
		Data emissione	15-10-24
		Pagina	5 di 5

## 5. Segnalazioni

Tutti i dipendenti e collaboratori e stakeholder di Vecomp possono segnalare episodi di violenza o molestia attraverso i canali aziendali dedicati, garantendo l'anonimato e la protezione del segnalante da qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite:

- il Medico competente
- Il Responsabile HR;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- in forma anonima attraverso la piattaforma Whistleblowing liberamente accessibile dal sito internet <https://www.vecomp.it/whistleblowing>. Si specifica che le segnalazioni in questo caso vengono gestite dall'OdV.

Vecomp garantisce una gestione imparziale ed equa delle segnalazioni, proteggendo la privacy di tutte le persone coinvolte e fornendo il necessario supporto psicologico e legale alla vittima.

### 5.1 Segnalazione alla Consigliera di Parità

Qualora il segnalante ritenga opportuno ricorrere a un'autorità esterna, potrà rivolgersi alla Consigliera di Parità competente per territorio, la quale ha facoltà di intraprendere iniziative legali e di tutela nei confronti della persona interessata.

E' facoltà del segnalante ricorrere alla **Consigliera di Parità del proprio territorio**, per la quale si riportano di seguito i contatti:

- Telefono: 045-9288885
- E-mail: [consigliera.parita@provincia.vr.it](mailto:consigliera.parita@provincia.vr.it)
- Sede: c/o Provincia di Verona (Palazzo Capuleti) in Via delle Franceschine 10, 37122 Verona

## 6. Modifiche e revisioni

Le modifiche al presente [#Regolamento](#) saranno discusse e approvate dal Comitato Guida Parità di Genere e dal Legale Rappresentante di Vecomp, garantendo che il documento resti aggiornato e conforme alle normative vigenti e alle migliori pratiche in materia di tutela dei lavoratori.