



REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rafforzare l'impegno di Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., 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 Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie 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;

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A. e/o che vi collabora a qualsiasi titolo.

ARTICOLO 2 - Definizioni

CONCETTO	DEFINIZIONE
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.
Molestia sessuale	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 (Direttiva 2002/73/CE).
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).

Discriminazione diretta	Si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattata/o meno favorevolmente di un'altra/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.

ARTICOLO 3 – Situazioni di molestie sessuali

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).



ARTICOLO 4 – Impegno dell'organizzazione

Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A. si impegnano a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- **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 ad 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.

Ed inoltre:

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

Gli impegni aziendali

preparare un piano di prevenzione

formazione specifica

pianificare verifiche

valutare ambienti di lavoro

attenzione al linguaggio

prevenzione contro comportamenti prevaricatori

promuovere benessere organizzativo

sistema di gestione segnalazioni

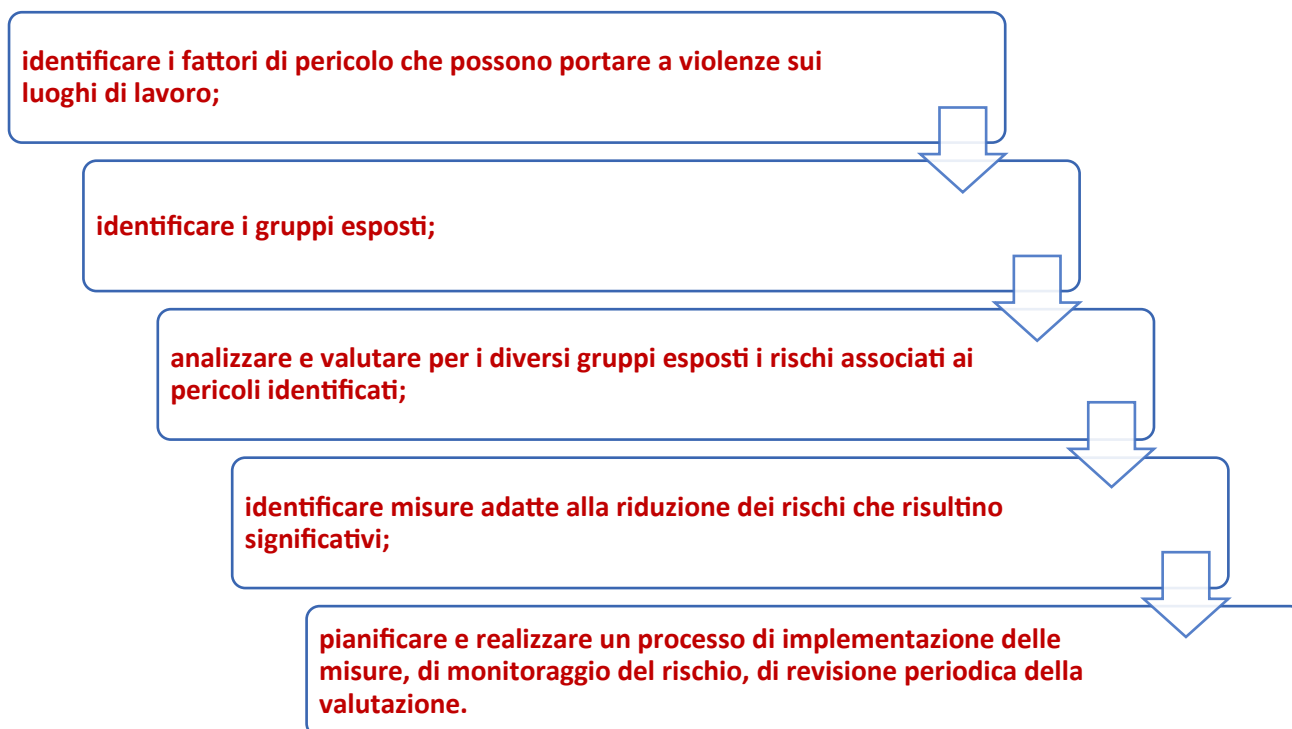
riconoscere il diritto al rispetto alla tutela libertà individuale

valorizzare benessere psicofisico nel luogo di lavoro

ARTICOLO 4 - La valutazione del rischio

Al fine di monitorare e gestire i potenziali rischi connessi alle molestie sul luogo di lavoro, il presente regolamento individua come strumento fondamentale l'adozione di un modello di valutazione finalizzato a misurare la potenzialità del rischio, la sua gravità e la probabilità di accadimento.

I criteri di calcolo sono di seguito definiti.



L'aggiornamento periodico del rischio potenziale è gestito nel contesto del Piano Strategico ed è assoggettato al monitoraggio da parte del Comitato Guida.

Nel contesto della prima valutazione di rischio effettuata in fase di implementazione di questo documento si ricorda che è considerata molestia attinente il luogo di lavoro **anche il mobbing** che impatta sulla qualità della vita lavorativa. Il tema del mobbing è oggetto di attività formativa per i lavoratori ed è monitorato come aspetto di rischio per lo stress lavorativo nel contesto degli audit periodici interni

ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione

Sulla base della valutazione del rischio monitorato dal Comitato Guida sono messe in campo una serie di azioni di prevenzione. Le azioni sono definite sulla base delle priorità che emergono dall'analisi dei rischi. Le misure intraprese sono sempre comunicate a tutto il personale dell'azienda, collaboratori e personale esterno che accede ai luoghi di lavoro.



In ogni caso nel contesto del presente regolamento si stabilisce che in linea generale la tipologia delle misure messe in campo sono come riportate nella tabella seguente.

Tipologia misura	Descrizione della misura
Misure tecnologiche strumentali e organizzative	Sistema di segnalazione on-line; sistema di videosorveglianza (autorizzato ITL) in tutte le aree degli impianti di distribuzione carburante.
Formazione del personale	Percorsi di formazione attinenti la gestione degli episodi di violenza, l'utilizzo dei canali di segnalazione, la condivisione dei criteri di analisi dei rischi utilizzato dal Comitato Guida.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

Le segnalazioni attinenti il tema delle molestie sul luogo di lavoro è gestito tramite la compilazione di apposito Form raggiungibile:

- dal sito aziendale di Vega Carburanti S.p.A., al seguente link <https://www.vegacarburanti.it/pari-opportunita/>;
- dal sito aziendale di Eva S.r.l., al seguente link <https://www.evaholding.it/pari-opportunita/>.

Il segnalante può scegliere di dichiarare il proprio nominativo, o in alternativa di effettuare la segnalazione in forma completamente anonima.

La presa in carico della segnalazione è affidata alla Presidente del Comitato Guida, ed è suo compito condividere le segnalazioni con i restati membri del Comitato Guida.

ARTICOLO 7 - Gestione delle segnalazioni

Al fine di garantire una presa in carico adeguata e tempestiva rispetto a possibili segnalazioni riguardanti le molestie sul luogo di lavoro, l'azienda ha strutturato un processo del seguente genere:

Evento	Soggetti coinvolti	Azioni
Arrivo di segnalazione	Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none">- Analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità.- Verifica se la segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.- Qualora sia collegata a fattispecie di cui al punto precedente provvede a coinvolgere il Comitato Guida.

Gestione segnalazione che risulta infondata	Comitato Guida	<ul style="list-style-type: none"> - Il Comitato Guida provvede ad approfondire la segnalazione, svolgendo approfondimenti. Se dall'approfondimento la segnalazione risulta infondata, lo stesso Comitato Guida provvederà all'archiviazione della stessa (tenendone traccia anche fra le analisi di non conformità del sistema di gestione). In ogni caso il Comitato Guida provvederà ad informare il segnalante (se noto) della conclusione e degli esiti della verifica. - Il Datore di lavoro o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora fossero accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.
Gestione segnalazione che risulta fondata	Comitato Guida	Il Comitato Guida provvede ad approfondire la segnalazione, svolgendo approfondimenti. Se dall'approfondimento la segnalazione risulta fondata , lo stesso Comitato Guida provvederà a registrare la segnalazione nel registro delle non conformità. (tenendone traccia anche fra le analisi di non conformità del sistema di gestione). In ogni caso il Comitato Guida provvederà ad informare il segnalante che la segnalazione è stata presa incarico.
Adozione dei provvedimenti disciplinari	Comitato Guida, Direzione aziendale, Organismo di Vigilanza, Direzione Risorse Umane	<p>Il provvedimento disciplinare da applicare sarà definito dal Datore di lavoro coinvolgendo Direzione Risorse Umane e Comitato Guida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In prima istanza il provvedimento comporterà la sequenza di sanzioni previste dal Contratto Collettivo di Lavoro (lettere di richiamo, sanzione e sospensione dal lavoro temporanea); - Inoltre sarà possibile valutare interventi organizzativi per tutelare le eventuali vittime correlate ai fatti esposti nelle segnalazioni: modifiche organizzative, riallocazione delle persone coinvolte sul posto di lavoro.
Coinvolgimento Organismo di Vigilanza Modello 231	Organismo di vigilanza	Ogni volta che pervengono in azienda segnalazioni (sia che risultino infondate sia che siano prese in carico ed approfondite) sarà sempre avvisato l'Organismo di Vigilanza, affinché possa tenere aggiornato il flusso informativo e valutare eventuali riferimenti ai reati presupposto di cui all'art. 24 e 25 del D.L. 231/01.