

# Anti - Harassment policy

## Indice

- 1 Introduzione e scopo
- 2 Campo di applicazione
- 3 Riferimenti
- 4 Definizioni generali
- 5 Le condotte vietate
  - 5.1 Violenza e molestie sul lavoro
  - 5.2 Violenza e molestie
  - 5.3 Violenza e molestie di genere
  - 5.4 Molestie sessuali
  - 5.5 Molestie psicologiche
  - 5.6 Atti sessisti
- 6 Procedura di segnalazione
  - 6.1 La Segnalazione
  - 6.2 La valutazione
  - 6.3 Le eventuali sanzioni
- 7 Tutela dei dati personali

## 1 INTRODUZIONE E SCOPO

We Are Social (di seguito la «Società» o «WAS») non tollera nessuna condotta che possa costituire violenza o molestia sul lavoro in quanto in contrasto con i valori della Società.

La presente procedura (di seguito, la “Procedura”) ha lo scopo di definire i principi generali e imprescindibili di comportamento e le regole di condotte vietate, per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, che rispondano al dettato normativo contenuto all’interno 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 e al D. Lgs. n. 198/2006, Codice delle pari opportunità.

La Procedura, pertanto, ha lo scopo di prevenire e contrastare qualsiasi tipo di molestia e atto sessista basato sul genere, sia all'interno dei locali aziendali che al di fuori di essi.

Non è condizione necessaria che vi sia una relazione gerarchica tra la vittima e l'autore del comportamento affinché la molestia sia qualificata come tale. Atti di violenza o di molestia, infatti, possono essere compiuti tra dipendenti di pari grado, così come da e verso un soggetto terzo rispetto alla Società.

La Procedura prevede anche l'istituzione all'interno della Società di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti e, in generale, per chi effettua la segnalazione, nonché l'adozione di misure appropriate per proteggere il lavoratore/la lavoratrice che ha subito abusi, violenze o molestie e per prevenire di ulteriori.

## **2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

La Procedura si applica a tutti i dipendenti della Società, nonché ai soggetti terzi che entrino in relazione con gli stessi per motivi di lavoro o ad esso correlati, sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali.

Qualsiasi persona avente un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo con la Società o che operi nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società può essere autore o vittima di atti di violenza o molestie, come definiti all'art. 5 della Procedura, indipendentemente dal proprio genere e dal genere dell'autore del comportamento.

## **3 RIFERIMENTI**

La presente procedura è stata predisposta sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e sulla base delle fonti interne ed esterne alla Società.

A. Riferimenti interni

- a. Codice Etico;
- b. Policy Whistleblowing.

B. Riferimenti esterni

- a. Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito «Convenzione 190»);
- b. Raccomandazione n. 206 del 21 giugno 2019 emessa dall'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito «Raccomandazione 206»);
- c. 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. D. Lgs. n. 196/2003 e smi, e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o «GDPR»);
- e. D. Lgs. n. 198/2006 e smi («Codice delle pari opportunità»);
- f. D. Lgs. n. 81/2008 e smi («Testo unico salute e sicurezza»);
- g. Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 («Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro»);
- h. CCNL Commercio;
- i. Linee Guida INAIL («Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro» (2021).

## **4 DEFINIZIONI GENERALI**

**Persona Molestata:** persona nei cui confronti la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

**Persone Tutelate:** le Persone WAS, nonché tutte le persone che svolgono attività lavorativa in WAS indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori con i quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per WAS, i candidati che entrano nel processo di selezione di WAS, e qualsiasi altra persona che entri in contatto con con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative.

**Segnalante:** persona fisica che, agendo in buona fede, effettua una Segnalazione riguardo ad una condotta o ad un episodio di violenza o molestia sul lavoro tra quelli indicati all'art. 5 della presente procedura, sia come Persona Molestata, sia come testimone o persona a conoscenza di atti o fatti che possano costituire violenza o molestie, come definita dall'art. 5 della presente Procedura.

**Segnalazione:** informazione su una condotta o un episodio di violenza o molestia sul lavoro, come definita dall'art. 5 della presente Procedura.

**Terzo / Terzi:** qualunque terza parte che intrattenga un rapporto professionale con WAS, quali clienti, fornitori, partner commerciali e industriali.

**Comitato Guida:** è il comitato che ha il compito di raccogliere e gestire la Segnalazione.

**Persona Incaricata:** il soggetto formalmente incaricato dal Comitato Guida della gestione del canale di Segnalazione.

## **5 LE CONDOTTE VIETATE**

### **5.1 Violenza e molestie sul lavoro**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire e sono vietate, le violenze e molestie che si verificano:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;

- b) in luoghi destinati alla pausa caffè o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- d) a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dalla Società;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

## **5.2 Violenza e molestie**

Costituisce violenza o molestia, ed è pertanto vietata, qualsiasi condotta, atteggiamento o comportamento indesiderati – espressi in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, e aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere e violare la dignità della persona e che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico o economico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire atti di violenza e molestie, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- b) le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);
- c) atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "*straining*"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- d) il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "*grooming*");
- e) la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;

- f) la molestia/stalking digitale/online;
- g) la violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

### **5.3 Violenza e molestie di genere**

Costituiscono violenza e molestie di genere, e sono pertanto vietate, la violenza e le molestie (come sopra definite) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire violenze e molestie di genere, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. “*stalking*”;
- b) la diffusione di immagini intime;
- c) le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

### **5.4 Molestie sessuali**

Costituiscono molestie sessuali, e sono pertanto vietate, qualsiasi dichiarazione, disegno o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, di natura lasciva od oscena, nonché qualsiasi provocazione, insulto o atto oltraggioso, in base al genere e all'identità sessuale espresso in forma fisica, gestuale o verbale, avente lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere, violare la dignità della Persona Molestata.

La molestia sessuale può anche essere 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.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo possono costituire molestie sessuali, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) fare osservazioni sessuali esplicite ed implicite, indipendentemente dal mezzo usato;

- b) fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di qualcuno;
- c) ricercare contatto fisico deliberato e inappropriato;
- d) mimare un atto sessuale;
- e) mettere in atto ricatti sessuali;
- f) fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- g) utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- h) esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- i) fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale;
- j) contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
- k) fare *avances* sessuali indesiderate;
- l) inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- m) toccare in maniera indesiderata, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona;
- n) promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali;
- o) minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

## **5.5 Molestie psicologiche**

Si considerano molestie psicologiche, e sono pertanto vietate, le azioni ripetute che deteriorano intenzionalmente o anche involontariamente le condizioni di lavoro e rischiano di influenzare la salute fisica o mentale dei

soggetti coinvolti e di danneggiare il loro sviluppo professionale, anche sulla base del genere.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire molestie psicologiche e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- b) utilizzare un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare.

## **5.6 Atti sessisti**

Qualsiasi atto relativo ad una persona è proibito quando, intenzionalmente, mina la dignità di genere o crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire atti sessisti, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) reiterate battute incentrate sulle differenze di genere o a sfondo sessuale;
- b) considerazioni sull'abilità di svolgere determinate attività in base al genere e della persona;
- c) commenti sessisti sulla genitorialità o sulle incombenze familiari.

## **6 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

### **6.1 La Segnalazione**

Le Segnalazioni presentate ai sensi della presente procedura saranno gestite dal Comitato Guida che ha l'obbligo di trattare tutte le segnalazioni in modo imparziale e con riservatezza.

La Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di riscontro della sua fondatezza.

A tal fine, la Segnalazione deve essere presentata attraverso il canale Parla Con HR [parlaconhr@wearesocial.net](mailto:parlaconhr@wearesocial.net) o in forma anonima tramite il modulo di [Segnalazione non inclusività](#) e contenere i seguenti elementi:

- una chiara indicazione del nome e del cognome del Segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. La procedura di istruttoria dei reclami e delle segnalazioni deve garantire in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Ove ritenuto necessario alla luce delle informazioni scritte contenute nella Segnalazione, il Comitato Guida può convocare il Segnalante per confermare o ampliare la Segnalazione e/o per chiedere ulteriori informazioni per facilitare le indagini interne.

Il Comitato Guida, in via preliminare, accerta, per quanto possibile, la veridicità dei fatti e avvia una approfondita fase di verifica, che viene effettuata direttamente dalla Persona Incaricata e che può comprendere diverse azioni (audizione delle persone coinvolte, ossia il Segnalante ed eventuali testimoni, verifica dei fatti, ecc.) e, se necessario all'accertamento dei fatti, coinvolgere ulteriori dipendenti di WAS.

Laddove sia ritenuto necessario, possono essere adottate misure urgenti per garantire la sicurezza e il benessere psicologico del Segnalante e/o della vittima.

Le informazioni raccolte dalla Persona Incaricata e dal Comitato Guida sono gestite nel pieno rispetto della dignità della persona e potrebbero essere divulgate a terzi esclusivamente laddove ve ne sia la stretta necessità. Tutte le informazioni relative all'indagine ai sensi di questa policy saranno conservate presso la sede di Milano della Società, negli archivi all'interno dell'ufficio HR Department.

La presente procedura non limita in alcun modo la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o a fini emulativi e/o diffamatori ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il Segnalante non deve avere un potenziale interesse correlato alla Segnalazione o trarre un vantaggio personale dalla Segnalazione stessa tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio; non deve partecipare all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali (che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti) correlati all'oggetto della Segnalazione.

## **6.2 La valutazione**

Le decisioni finali vengono assunte nell'ambito del Comitato Guida che è tenuto a verbalizzare qualunque decisione presa.

I verbali sono conservati all'interno dell'HR Department in luogo ad accesso strettamente riservato.

A seconda di quanto emerso, può verificarsi una delle seguenti situazioni:

- a) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione è ritenuto infondato sulla base di ragionevoli prove.

In tale caso, il Segnalante può fornire ulteriori informazioni in suo possesso o, qualora lo ritenga opportuno, rivolgersi all'autorità giudiziaria.

Il Segnalante verrà in ogni caso informato che false accuse non saranno tollerate e potrebbero dar luogo ad azioni disciplinari.

b) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione non è comprovato, ma fornisce la prova di qualche altro possibile inadempimento correlato all'ambito lavorativo.

In tale caso, la Persona Incaricata apre un procedimento disciplinare con l'applicazione delle sanzioni eventualmente applicabili, all'esito della sua conclusione.

c) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione risulta fondato e veritiero.

In tale caso, la Persona Incaricata presenta al Comitato Guida le azioni che ritiene applicabili al caso di specie, secondo la presente policy, il contratto collettivo di lavoro applicabile e le norme di legge; il Comitato Guida approva congiuntamente tutte le misure necessarie a ripristinare un ambiente di lavoro compatibile con la sfera personale della Persona Molestata.

Non sarà tollerata alcuna ritorsione nei confronti del Segnalante e/o dei dipendenti di WAS che forniscano tutte le informazioni in loro possesso idonee per accertare tempestivamente i fatti oggetto della Segnalazione.

### **6.3 Le eventuali sanzioni**

Gli autori di comportamenti qualificabili come violenze o molestie ai sensi dell'art. 5 della presente procedura, qualora essi siano commessi da soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, saranno soggetti a procedure ed eventuali sanzioni disciplinari, che, in ragione della gravità dei comportamenti considerati dal presente regolamento, possono spaziare dal richiamo scritto al licenziamento per giusta causa,

nel rispetto della normativa vigente e del contratto collettivo nazionale applicabile.

Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra gli altri, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e Persona Tutelata.

In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo con la Società o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società, la Società, a seconda dei casi, interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi rispetto alla Società.

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.

## **7 TUTELA DEI DATI PERSONALI**

Tutti i dati personali raccolti in relazione ad eventuali reclami o segnalazioni presentati ai sensi della presente procedura ovvero raccolti dal Comitato Anti-molestie nel corso delle relative indagini saranno trattati con la massima riservatezza e nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dal D. Lgs 196/2003 tempo per tempo vigente

