



Sistema di Prevenzione Molestie e Abusi

REVISIONE	DATA EMISSIONE	MOTIVO REVISIONE	REDATTO DA	CONTROLLATO DA	APPROVATO DA
01	04/03/2025	Pubblicazione	Michele Patetta	Lucia Martiradonna	Gianmarco Miacola

INDICE

- 1. Premesse**
 - 2. A chi è rivolta la Policy**
 - 3. Finalità e Doveri**
 - 4. Definizioni**
 - 5. Procedure di Segnalazione**
 - 6. Diritto alla riservatezza**
 - 7. Rinvio**
 - 8. Diffusione**
 - 9. Segnalazioni**
- Conclusioni**

1. Premesse

LGM Srls considera assolutamente inaccettabile qualunque atto di molestia, violenza o discriminazione sul luogo di lavoro e si impegna attivamente a prevenirli e a contrastare comportamenti di abuso di potere o violenza psicologica che possano ledere la dignità dei propri dipendenti. In linea con le normative italiane ed europee, l'azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi tipo di molestia o violenza, con l'obiettivo di promuovere un ambiente lavorativo rispettoso, sicuro e inclusivo.

La Direttiva 2006/54/CE dell'Unione Europea, che affronta il tema della parità di genere sul posto di lavoro, stabilisce che i datori di lavoro devono adottare misure adeguate per prevenire e contrastare le molestie sessuali e qualsiasi forma di violenza nei luoghi di lavoro. In Italia, il Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) sancisce il diritto di ogni lavoratore a un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni, ed è in questo contesto che LGM Srls ha deciso di istituire politiche chiare e precise per tutelare i propri dipendenti da qualsiasi forma di abuso. In aggiunta, il Codice Etico e il Codice di Condotta aziendale, che definiscono i valori e le norme di comportamento all'interno dell'azienda, sono strettamente collegati con il principio della parità di genere, che è una parte integrante della cultura aziendale.

2. A Chi è Rivolta la Policy

La presente politica di prevenzione delle molestie si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di LGM Srls, inclusi coloro che operano in posti di lavoro temporanei o che sono coinvolti in spostamenti lavorativi, viaggi di lavoro o partecipano a eventi aziendali. La politica si applica, quindi, in tutti gli ambienti aziendali, sia negli uffici che in luoghi destinati alla pausa pranzo, nei servizi igienici, durante la formazione o attività sociali correlate al lavoro.

Inoltre, la policy aziendale tutela tutti i lavoratori senza distinzione di genere, etnia, orientamento sessuale, età, disabilità o appartenenza religiosa. LGM Srls si impegna a garantire che tutte le misure protettive siano applicabili in modo uguale e paritario a tutti i membri del personale, promuovendo attivamente una cultura di rispetto reciproco.

3. Finalità e Doveri

La finalità della politica di prevenzione abusi e molestie è garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni individuo. Le misure adottate si basano sui principi di uguaglianza, equità e rispetto reciproco, come previsti dalla Direttiva 2006/54/CE e dalla Legge 198/2006.

In particolare, LGM Srls si impegna a:

- Garantire l'assenza di molestie e violenze di qualsiasi natura, promuovendo una cultura aziendale di rispetto per la diversità e l'inclusione.
- Sensibilizzare e formare il personale riguardo il comportamento corretto nei luoghi di lavoro, implementando campagne di sensibilizzazione e formazione obbligatoria incentrata sulla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni.
- Assicurare che tutte le segnalazioni di molestie, abusi o discriminazioni vengano trattate in modo tempestivo, sensibile e imparziale, rispettando la privacy del segnalante e proteggendo da ritorsioni.

LGM Srls considera fondamentale che tutti i dipendenti si sentano liberi e sicuri di segnalare eventuali situazioni di molestie o violenza, garantendo loro l'accesso a procedure di segnalazione anonima e il diritto alla riservatezza.

4. Definizioni

In conformità con le normative europee e nazionali, i seguenti concetti sono definiti come segue:

- Molestia sul Lavoro: Comportamenti indesiderati e inappropriati che violano la dignità del lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o offensivo, come previsto dall'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità (Legge 198/2006).
- Violenza sul Lavoro: Ogni atto di violenza fisica o minaccia di violenza che si verifichi durante l'attività lavorativa. La violenza psicologica è anch'essa inclusa in questa definizione, come qualsiasi comportamento che minacci o danneggi la psiche di un lavoratore.
- Discriminazione: Trattamento meno favorevole rispetto a un'altra persona in situazioni analoghe, basato su genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età, disabilità, tipo di contratto o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge, come sancito dalla Direttiva 2006/54/CE.

- Mobbing: Comportamenti vessatori e persecutori sistematici e reiterati nel tempo, che causano una sofferenza psichica o fisica nella persona vittima, come descritto nell'art. 21 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

5. Procedure di Segnalazione

Le segnalazioni di discriminazioni, molestie, violenza o mobbing possono essere presentate al Comitato di Parità di LGM Srls. La procedura di segnalazione deve garantire tempestività, confidenzialità e imparzialità.

- Segnalazione Anonima: I dipendenti possono segnalare in modo anonimo utilizzando moduli di segnalazione distribuiti internamente tramite box per le segnalazioni o mail dedicata (lgm125@libero.it). La riservatezza della persona segnalante è garantita in ogni caso, in conformità con le disposizioni del GDPR (Regolamento UE 2016/679) in materia di protezione dei dati personali.
- Comitato di Parità: Il Comitato per la Parità di Genere gestisce le segnalazioni e si occupa di indagini preliminari, agendo con cautela e serietà. Il comitato ha il compito di valutare le segnalazioni, raccogliere testimonianze e convocare i responsabili dei dipartimenti coinvolti, garantendo che le vittime non subiscano ritorsioni per aver presentato la segnalazione.
- Azioni Correttive: Se le segnalazioni vengono verificate, il Comitato attuerà azioni correttive e, se necessario, provvedimenti disciplinari contro chi ha commesso atti di molestie o violenza, in accordo con la politica aziendale e il Codice Etico.

L'azienda garantisce, altresì, al dipendente una forma di tutela legale in caso di contenzioso qualora sia vittima di abusi o molestie da parte di colleghi, contribuendo al sostegno delle spese fino al 50% dei costi connessi a consulenze e pratiche forensi.

6. Diritto alla Riservatezza

Il diritto alla riservatezza è garantito a chiunque presenti una segnalazione. I dati personali del segnalante, così come i dettagli della segnalazione, saranno trattati in conformità con il GDPR (Regolamento UE 2016/679). Inoltre, l'azienda assicura che non vi saranno ritorsioni nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti di discriminazione o violenza.

7. Rinvio

Per tutte le questioni non esplicitamente trattate in questa policy, si fa riferimento alle normative di legge e ai contratti collettivi applicabili. In caso di controversie legali, le vittime di molestie o violenze possono ricorrere all'autorità giudiziaria per l'accertamento delle responsabilità e per il risarcimento di eventuali danni.

8. Diffusione

La politica aziendale per la prevenzione delle molestie e delle violenze è diffusa a tutti i dipendenti e pubblicata sul sito web aziendale.

Conclusioni

LGM Srls adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza, molestia e discriminazione, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo per tutti i dipendenti. L'azienda promuove la parità di genere, il rispetto reciproco e la tutela della dignità di ogni individuo, aderendo ai principi giuridici nazionali ed europei, e implementando politiche di sensibilizzazione e monitoraggio continuo.