Global Policy - Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati, al bullismo e agli atti ritorsivi

Indice

1 REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY 3

2 APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI 3

3 IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI 4

3.1 Molestie 4

3.2 Comportamenti sessualmente inappropriati 4

3.3 Bullismo 5

3.4 Atti Ritorsivi 5

4 PROCESSO DI SEGNALAZIONE 6

5 MISURE DI PROTEZIONE 6

6 AZIONI DISCIPLINARI 6

7 REPORTISTICA 6

8 RIFERIMENTI 7

1 REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY

La presente Policy, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ai valori e al Codice di Condotta del Gruppo, delinea le aspettative che UniCredit ripone nei propri Dipendenti ed il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati, di atti di bullismo e di atti ritorsivi.

La finalità della presente Policy è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a molestie, bullismo, a comportamenti sessualmente inappropriati e ad atti ritorsivi, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi (Dipendenti e Terze Parti), proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La presente Policy rafforza l'impegno che il Gruppo ha assunto con la firma della "Dichiarazione Congiunta - Pari opportunità e non discriminazione", sottoscritta dai membri del Comitato Aziendale Europeo e dai rappresentanti delle risorse umane del Gruppo, tesa a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti.

La presente Policy promuove la convinzione del Gruppo che qualsiasi atto di molestia, di bullismo, di ritorsione o un comportamento sessualmente inappropriato sia una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, il clima organizzativo e la reputazione del Gruppo. Le molestie, i comportamenti sessualmente inappropriati, il bullismo e gli atti ritorsivi sono contrari agli obiettivi sopra enunciati ed alla presente Policy e, pertanto, non saranno tollerati in alcun modo. Tutti i Dipendenti devono essere consapevoli che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona; di conseguenza, è necessario prestare attenzione.

2 APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI

Il Gruppo rispetta - e tutti i Dipendenti devono rispettare - tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili. Tuttavia, è possibile che gli standard e le previsioni di Gruppo possano essere più restrittivi rispetto a quanto previsto dalla normativa di alcuni paesi, così come è possibile che in alcuni paesi vi siano dei comportamenti che UniCredit proibisce, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano consentiti dalla normativa locale. UniCredit esige il rispetto degli standard previsti dalla presente Policy indipendentemente dal fatto che questi siano o meno proibiti dalla legge.

La presente Policy si applica a tutti i comportamenti commessi sia all'interno, che all'esterno delle Società del Gruppo da parte dei Dipendenti, a prescindere dal sesso o dal livello di anzianità. Pertanto, la presente Policy si applica sia negli uffici del Gruppo, sia fuori sede (ad esempio, negli uffici dei clienti, durante gli eventi e nei luoghi di trasferta ed è valida in tutti i contesti lavorativi, inclusi i viaggi di lavoro, le riunioni, gli eventi e tutte le situazioni sociali legate al Gruppo ed al suo business. Il Gruppo, pur non potendo controllare i comportamenti di Terze Parti, non tollera eventuali atti di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati, atti ritorsivi e atti di bullismo che dovessero coinvolgere dette Terze Parti e attuerà le misure appropriate di consequence management atte a reprimere ed impedire tali comportamenti. Il Gruppo adotterà ogni misura appropriata per prevenire tali comportamenti e per assicurare che la persona che li segnala non abbia ripercussioni negative in termini di attribuzione di mansioni o di altre attività lavorative.

3 IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, i Dipendenti devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso e ad eliminare parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi. I Dipendenti devono contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti di lavoro e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le molestie, il bullismo, la ritorsione ed i comportamenti sessualmente inappropriati siano considerati inaccettabili.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, di ritorsione e di bullismo e ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti i Dipendenti in tutto il Gruppo.

3.1 Molestie

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco e da comportamenti corretti e vieta qualsiasi forma di molestia compiuta o tentata da un Dipendente.

La presente *Policy* vieta qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sullo stato militare, sullo stato di veterano, sulla predisposizione genetica o sullo stato di portatore, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o *stalking*, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

Per molestia si intende una condotta tentata o compiuta – isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica - sgradita, inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario.

3.2 Comportamenti sessualmente inappropriati

Per comportamento sessualmente inappropriato si intende qualsiasi comportamento indesiderato che ha una connotazione sessuale, diretto a un individuo in ragione del suo sesso, del suo genere (compreso lo stato di gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), dell'identità di genere o dell'espressione di genere (incluso lo stato di transessuale) e dell'orientamento sessuale o che offende la dignità della persona, laddove l'accettazione di tale comportamento sgradito sia un termine o una condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda l'individuo, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire ingiustificatamente con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Laddove l'esito di una proposta sessuale abbia delle implicazioni per qualsivoglia decisione lavorativa, è da considerarsi vietata ai sensi della presente Policy. Il Gruppo, inoltre, proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o

l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.

3.3 Bullismo

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una violenza verbale, di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona.

Il bullismo danneggia la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile. Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie, le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti che potrebbero creare imbarazzo.

3.4 Atti Ritorsivi

Il Gruppo è fermamente impegnato a proteggere il Dipendente che segnala, in buona fede, un comportamento vietato dalla presente *Policy* da atti ritorsivi. Tale Dipendente verrà tutelato per tutto il tempo necessario, non solo dal presunto "malfattore", ma da chiunque. Pertanto, il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente in cui i Dipendenti medesimi:

i) si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta;
ii) siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni;
iii) siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardino, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona che:

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa di Gruppo o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa di Gruppo o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla normativa di Gruppo; e/ o
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa di Gruppo.

Un atto ritorsivo può essere rappresentato da una condotta o da una comunicazione scritta o anche orale e assumere diverse forme, comprese le azioni tese ad impedire, anche attraverso incentivi economici o altri benefici, la segnalazione di discriminazioni, di molestie o ritorsioni, i comportamenti verbali o non verbali, le minacce reali o implicite, le modifiche ai termini o alle condizioni di un impiego, un atto di molestia, di bullismo o forme di intimidazione o comportamenti tesi ad escludere o ad evitare una persona che denuncia una discriminazione, una molestia o un atto ritorsivo, oppure il negare un *benefit* lavorativo ad un Dipendente perché ha effettuato una segnalazione oppure ha incoraggiato un altro Dipendente a segnalare, oppure perché ha partecipato al processo di segnalazione ed alle relative indagini.

Le ritorsioni possono essere rappresentate da comportamenti anche meno evidenti o ovvi, come escludere immotivatamente e volutamente un Dipendente da una riunione o in scambi di e-mail oppure snobbare, trattare con freddezza e distacco qualcuno in ufficio, non rispondere immotivatamente e volutamente a telefonate o ad e-mail, fare pettegolezzi su un Dipendente, oppure interferire nelle relazioni che un Dipendente ha con altri Dipendenti o Terze parti.

4 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione del Gruppo che tutti i Dipendenti, vittime e/o testimoni, segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo, atti ritorsivi o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, il Gruppo sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di molestia, di bullismo, un atto ritorsivo o un comportamento sessualmente inappropriato, il Dipendente - fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle autorità competenti - è tenuto a segnalarlo, alternativamente:

- mediante i canali previsti per la procedura di *Whistleblowing* in vigore presso la propria Società del Gruppo;
- alla struttura delle *People & Culture* della propria Società del Gruppo;
- al proprio Responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al superiore gerarchico, sulla base delle proprie linee di riporto, il quale a sua volta provvederà a coinvolgere la struttura *People & Culture* della propria Società del Gruppo; o
- mediante ogni altro eventuale canale disponibile presso la propria Società del Gruppo.

Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, di un atto ritorsivo e di bullismo, il Gruppo si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione. Il Gruppo adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni, nei limiti consentiti da eventuali indagini di Gruppo da espletare. Ai sensi della presente *Policy*, i Dipendenti sono tenuti a collaborare nelle indagini.

5 MISURE DI PROTEZIONE

Il Gruppo si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti i Dipendenti e a comunicare, adottare e implementare la presente *Policy* in tutto il Gruppo ed anche presso le Terze Parti.
La formazione è un elemento essenziale per implementare la presente *Policy*, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione. A tale riguardo, UniCredit si impegna a fornire a tutti i Dipendenti corsi di formazione obbligatoria e aggiornata sulle tematiche di cui alla presente Policy e a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a coloro che subiscono comportamenti vietati dalla presente *Policy*.

6 AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nella presente *Policy* o dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del Dipendente responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato, incluso il licenziamento.
Il Gruppo si impegna ad implementare e ad aggiornare costantemente i più elevati *standard* organizzativi e gestionali per evitare che situazioni analoghe si ripetano.

7 REPORTISTICA

Su base annuale, ciascuna Società del Gruppo è tenuta ad effettuare un'attività di reportistica nei confronti dei propri Organi di Governo avente ad oggetto le segnalazioni di cui alla presente *Policy*.

Ciascuna Società del Gruppo invierà ad UniCredit S.p.A. un *report* periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento, nonchè ogni inziativa di training avente ad oggetto le tematiche di cui alla presente *Policy*.

8 RIFERIMENTI

Definizioni	*Dipendenti: Tutte le persone legate ad UniCredit ed alle Società del Gruppo da un contratto di lavoro (inclusi i consulenti e i distaccati), nonché tutti i membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo.* *Società del Gruppo: Le Società del Gruppo controllate direttamente o indirettamente da Unicredit S.p.A.* *Gruppo: Il Gruppo UniCredit, costituito da UniCredit e dalle Società del Gruppo.* *Terze Parti: Persone fisiche o giuridiche legate al Gruppo da un contratto come, ad esempio, i clienti, i fornitori, gli agenti ecc..*
Normative collegate	*Global Policy – Codice di Condotta UC-2017-055 - OdS 1187* *Global Policy – Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing) UC-2013-069 OdS 511/2*
Normative revisionate / sostituite	*Global Policy - Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo UC-2019-095 - OdS 1499 (minor change)* *Global Policy – Divieto di Atti Ritorsivi UC-2019-096 - OdS 1500 (minor change)*