

Direttiva di Gruppo su comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie

Versione aggiornata - Maggio 2023



MEDIOBANCA



Indice

1.	Premessa	4
1.1	Contesto normativo di riferimento	4
1.1.1	Normativa interna	4
1.2	Ambito di applicazione e destinatari	5
2.	Direttiva su comportamenti vessatori, bullismo e molestie	6
2.1	Principi generali	6
2.1.1	Comportamenti discriminatori	6
2.1.2	Comportamenti vessatori, bullismo e mobbing	6
2.1.3	Violenze, molestie e stalking	6
2.2	Selezione e progressione di carriera	7
2.3	Procedura di denuncia interna	7

1. Premessa

Il Gruppo Mediobanca (il "Gruppo"), come esplicitato nelle vigenti Politica sulla Gestione delle Risorse Umane e Politica sulla Sostenibilità, garantisce parità di trattamento per i suoi dipendenti e per tutte le risorse comunque legate da rapporto professionale con l'Istituto (apprendisti, stagisti, collaboratori, somministrati, ecc.), nonché per i candidati a posizioni professionali.

Le persone infatti sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività del Gruppo Mediobanca e per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane del Gruppo Mediobanca si fonda su una serie di principi generali imprescindibili in essa riportati.

Inoltre la tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti ad ogni livello, adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

La presente Direttiva è comunicata, resa disponibile e accessibile a tutto il personale nella intranet aziendale in italiano e inglese. È inoltre resa pubblica nel sito Internet del Gruppo Mediobanca.

Il personale è destinatario di formazione specifica in materia.

1.1 Contesto normativo di riferimento

1.1.1 Normativa interna

Questa Direttiva è collegata a:

- Codice Etico;
- Codice di Condotta;
- Codice disciplinare;
- Codice sui Principi di diversità, equità e inclusione del Gruppo Mediobanca;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi del D.lgs n. 231/01);
- Politica di Gruppo sul Whistleblowing;
- Politica di Gruppo sulla Sostenibilità;
- Politica di Gestione delle Risorse Umane del Gruppo Mediobanca;
- Direttiva di Gruppo sui Compliance Breach.

1.2 Ambito di applicazione e destinatari

- La presente direttiva si applica ai dipendenti del Gruppo¹ assunti con un contratto a tempo indeterminato o determinato, full time o part time, in apprendistato, al personale in somministrazione lavoro o staff leasing, agli stagisti e ai consulenti (collettivamente i lavoratori).
- Tutti i lavoratori hanno il dovere di agire nel rispetto della direttiva e, pertanto, di astenersi da comportamenti discriminatori, vessatori, atti di bullismo, mobbing, violenze, molestie o stalking.
- Gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano a tutti i comportamenti commessi sia all'interno, che all'esterno del Gruppo da parte dei lavoratori, a prescindere dal sesso o dal livello di anzianità. Pertanto, la presente direttiva si applica sia negli uffici del Gruppo, sia fuori sede (in via esemplificativa e non esaustiva, 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 e al suo business, tenute sia in presenza sia tramite forme a distanza/online, nonché al di fuori di tale contesto lavorativo, nei casi in cui i soggetti coinvolti nei comportamenti discriminatori, vessatori, negli atti di bullismo, mobbing, violenze, molestie o stalking appartengono entrambi alla categoria dei lavoratori.
- Quanto stabilito nel precedente punto ii) si applica, allo stesso modo, oltre che ai comportamenti adottati fra i lavoratori, anche nei confronti dei candidati a posizioni nel Gruppo, visitatori, clienti e fornitori.

Sono destinatari della presente Direttiva la Capogruppo Mediobanca e le Società Controllate.

1. Sono considerate equivalenti anche altre forme contrattuali previste dalla normativa diverse dal contratto di lavoro dipendente (es.: contratti di collaborazione, contratto di Agenzia). Alle Controllate italiane è richiesto il recepimento puntuale della presente Direttiva. Le Controllate estere dovranno almeno assicurare che i principi qui descritti siano contenuti nelle rispettive normative interne.

2. Direttiva su comportamenti vessatori, bullismo e molestie

2.1 Principi generali

2.1.1 Comportamenti discriminatori

Il Gruppo garantisce che tutti i soggetti rientranti nell'ambito di applicazione della presente direttiva siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su:

- età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini razziali, etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale e, in ogni caso, su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale,

con riguardo a:

- accesso al lavoro, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, promozione e formazione professionale ivi compresa la progressione professionale e di carriera, condizioni di lavoro ivi compresa la retribuzione, forme pensionistiche complementari, benefit.

2.1.2 Comportamenti vessatori, bullismo e mobbing

Il Gruppo ritiene gravemente censurabile una condotta del superiore gerarchico o del collega, tenuta nei confronti di altro soggetto operante nell'ambiente di lavoro, caratterizzata da comportamenti ostili, in forme di prevaricazione o persecuzione psicologica da cui può conseguire mortificazione morale e/o emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

La censura pone particolare riguardo ai comportamenti che vengono posti in essere in modo continuato.

2.1.3 Violenze, molestie e stalking

Il Gruppo ritiene gravemente censurabile l'esercizio, nel contesto lavorativo, di qualunque forma di molestia, intendendo con essa qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto, di per sé o per la sua insistenza, di violare la dignità e la libertà di un lavoratore o di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In ogni caso, l'eventuale sussistenza di un rapporto di amicalità o di natura personale non giustifica atti di bullismo, mobbing, violenze, molestie o stalking.

2.2 Selezione e progressione di carriera

Come esplicitato nella vigente Politica sulla Gestione delle Risorse Umane alla quale si rimanda, ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo).

- I criteri e le procedure di selezione sono impostate al fine di assicurare che i candidati siano valutati oggettivamente in base ai loro meriti, esperienza e capacità.
- Tutte le promozioni, gli adeguamenti retributivi, l'eventuale assegnazione di una componente variabile o altri interventi di tipo organizzativo, formativo e gestionale con impatto sui singoli individui sono unicamente collegati alla mansione, al ruolo ricoperto e agli obiettivi assegnati e realizzati.
- Ove possibile e appropriato, saranno forniti specifica formazione e supporto per assicurare pari opportunità nel Gruppo, nonché per evitare il manifestarsi di comportamenti caratterizzati da forme o atti di bullismo o molestie.
- Richieste particolari relative ad obblighi religiosi (es. feste religiose) o alla cultura (es. abiti tradizionali) saranno considerate e trattate in base alle normative di legge vigenti.
- Il Gruppo dedica particolare attenzione al sostegno e al supporto dei lavoratori con specifiche esigenze familiari.

2.3 Procedura di denuncia interna

- Qualsiasi lavoratore che ritenesse di essere oggetto di comportamenti discriminatori, vessatori, atti di bullismo, mobbing, violenze, molestie o stalking è esplicitamente incoraggiato a rivolgersi alla Direzione Risorse Umane di riferimento (Direttore/Responsabile Risorse Umane - HR Business Partner) in via riservata possibilmente in forma scritta per assicurare la tracciabilità, e/o nell'ambito di un incontro, indicando i dettagli dell'evento, l'eventuale materiale comprovante i fatti dichiarati, le possibili testimonianze. La Direzione Risorse Umane formalizzerà l'esito dell'incontro in un verbale da condividere con il segnalante per la sua sottoscrizione che sarà conservato agli atti.
- Qualora l'evento riguardasse la Direzione Risorse Umane, la segnalazione nei termini sopra descritti sarà effettuata al Direttore Generale.
- La segnalazione potrà essere anche in forma anonima, con i limiti però collegati alla possibilità di svolgere un approfondito lavoro di verifica.
- Ogni singolo caso verrà trattato nella massima riservatezza e ogni segnalazione presentata in buona fede non potrà condizionare, in alcun modo, gli sviluppi di carriera.
- Effettuati tutti gli approfondimenti necessari, la Direzione Risorse Umane, eventualmente sentite le Funzioni Audit di Gruppo e/o Compliance, potrà intraprendere le azioni gestionali e organizzative ritenute necessarie, tra cui quelle previste dal Codice disciplinare interno (che opportunamente graduate possono arrivare al licenziamento e, laddove il caso, alla denuncia penale) in caso di situazione ritenuta effettivamente discriminatoria, secondo le relative procedure, e farsi parte attiva, ove previsto dall'ordinamento giuridico nazionale, nel rendere informativa alle competenti Autorità.

- Tutte le segnalazioni accertate dovranno essere rendicontate alla Direzione Generale e i casi più gravi anche alla funzione Group HR e alla Direzione Generale della Capogruppo. E' necessaria un'informativa al Collegio Sindacale per le segnalazioni con rilevanza penale.
- I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione di qualunque comportamento discriminatorio, vessatorio, atto di bullismo, mobbing violenza, molestia o stalking negli ambiti di lavoro. Chi assiste ad atti di discriminazione, vessazione, bullismo, mobbing, violenza, molestia o stalking deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e rendere testimonianza ove opportuno. Al riguardo, la collaborazione delle strutture sarà oggetto di valutazione nell'ambito degli assessment aziendali.

Resta confermato quanto previsto dalla Politica di Gruppo sul whistleblowing pro tempore vigente.





MEDIOBANCA

Tutte le foto e le immagini provengono dagli edifici e dalle sedi di Mediobanca