

“Tolleranza Zero contro le Molestie sul Luogo di Lavoro”

Dichiarazione di Impegno del Gruppo SOL ai sensi del CCNL Chimici del 15.4.2025 e dell’Accordo Confindustria-Federmanager del 13.11.2024

Il Gruppo SOL si impegna a promuovere e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, inclusivo e totalmente privo di qualsiasi forma di molestia o discriminazione. Adottiamo una politica di **tolleranza zero** nei confronti di ogni comportamento che possa configurarsi come molestia. Crediamo fermamente che ogni individuo abbia il diritto di lavorare in un contesto che valorizzi la sua dignità e il suo benessere. Riconosciamo il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza e che debbano essere segnalati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Presso il nostro Gruppo tutti e tutte hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza.

Questo documento (di seguito il **“Programma”**) ha pertanto lo scopo di informare e formare tutto il personale sui comportamenti inaccettabili, sulle procedure per la loro segnalazione e sulle conseguenze derivanti da condotte moleste. Ogni segnalazione sarà trattata con la massima serietà, tempestività, riservatezza, discrezione, imparzialità per tutte le Parti coinvolte e tutela da ogni forma di ritorsione. I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate. Le false accuse non devono, a loro volta, essere tollerate e possono dar luogo ad un’azione disciplinare.

1. Definizioni

- **Molestie e Violenza sul Luogo di Lavoro:** Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. Le molestie possono manifestarsi attraverso condotte fisiche, verbali o digitali e consistere in comportamenti quali quelli di seguito descritti.
 - **Molestie Sessuali:** comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o a gesti, 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.
 - **Molestie Morali:** insieme di comportamenti vessatori sistematici e protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice che hanno lo scopo o l'effetto di ledere la dignità psico-fisica e professionale.
 - **Molestie Basate sul Genere:** comportamenti legati al genere della persona (ma non necessariamente di natura sessuale) come commenti stereotipati o denigrazioni basate sul genere.
- **Luogo di Lavoro:** Si intende non solo la sede fisica dell'azienda (uffici, stabilimenti, ecc.), ma qualsiasi luogo in cui si svolga l'attività lavorativa.

2. Obiettivi del Programma

Con questo Programma il Gruppo SOL persegue lo specifico obiettivo di:

Prevenire ogni forma di molestia sul luogo di lavoro attraverso l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione.

Promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità.

Fornire a tutto il personale strumenti chiari per riconoscere, affrontare e segnalare comportamenti molesti.

Garantire un processo di gestione delle segnalazioni trasparente, equo, riservato e tempestivo.

Applicare misure disciplinari appropriate e proporzionate nei confronti di chi commette atti di molestia accertati.

3. Ruoli e Responsabilità

Dato l'impegno che il nostro Gruppo ha assunto, tutti e tutte hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali. Ciascuno dovrà pertanto attuare comportamenti adeguati, astenendosi da quelli che possano configurarsi come molestia, trattando colleghi e colleghe sempre con rispetto e dignità.

Manager e Responsabili di funzione vigilano attivamente per prevenire e individuare comportamenti molesti all'interno dei propri team.

A tal fine il Gruppo SOL tramite la sua alta direzione ed in particolare tramite la Direzione delle Risorse Umane e degli Affari Legali (DHRL) garantisce la riservatezza e l'imparzialità del processo, organizza e monitora i programmi di formazione, propone azioni correttive e, dove necessario, applica sanzioni disciplinari nel rispetto delle procedure previste dalla legge (Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento che, nei casi più gravi, possono coincidere con il licenziamento per giusta causa. DHRL garantisce altresì la promozione di campagne informative continue attraverso i canali di comunicazione interna (intranet, newsletter, bacheche, incontri dedicati) per mantenere alta l'attenzione sul tema.

4. Canali di Denuncia e Processo di Gestione

Il Gruppo SOL mette a disposizione per segnalare episodi di molestia il canale interno istituito per le segnalazioni whistleblowing e già esteso anche a queste segnalazioni che sono, quindi, trattate con le stesse modalità previste dalla procedura Whistleblowing del Gruppo SOL. Il Responsabile (Whistleblower Manager) valuterà, unitamente alla DHRL, la segnalazione per comprendere la natura dei fatti e decidere i passi successivi garantendo ascolto, supporto e riservatezza.

5. Riservatezza

Tutte le segnalazioni di molestie e le informazioni raccolte durante le indagini saranno trattate con la massima riservatezza, nel rispetto della dignità e della privacy di tutte le persone coinvolte. L'accesso alle informazioni sarà limitato esclusivamente a coloro che hanno una legittima necessità di conoscerle per condurre l'indagine e adottare le misure appropriate. La riservatezza sarà mantenuta compatibilmente con l'esigenza di svolgere un'indagine completa ed equa e di adempiere agli obblighi di legge.

6. Monitoraggio e Revisione del Programma

L'efficacia del Programma sarà oggetto di monitoraggio e revisione periodica (almeno biennale o ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, ad esempio a seguito di modifiche normative o di esperienze significative emerse dalla sua applicazione).

Il monitoraggio includerà l'analisi dei dati (anonimizzati) relativi alle segnalazioni, ai tempi di gestione, agli esiti e alle azioni formative intraprese.

Diffusione e Accessibilità

Il presente Programma sarà diffuso a tutto il personale (sia a mezzo esposizione nelle bacheche aziendali che sulla Intranet) e sarà sempre accessibile per consultazione.

Si ricorda che questo Programma vuole essere uno strumento vivo e dinamico, volto a creare un ambiente di lavoro dove ogni persona si senta sicura, rispettata e valorizzata.

La collaborazione di tutti e tutte è fondamentale per il suo successo.

Monza, 30 Ottobre 2025

Presidente e Vicepresidente

Aldo Fumagalli Romario

Marco Annoni

I Direttori Generali

Claudio Garbellini

Daniele Forni