

---

## 8. Policy contro le molestie e le molestie sessuali

Entrata in vigore il 01.01.2016 - Revisione del 25.03.2019 - Presa d'atto del Consiglio Direttivo del 29.07.2019

### Sommario

Articolo 1 – Principi e finalità della “Policy contro le molestie e le molestie sessuali”

Articolo 2 – Definizioni di molestie e molestie sessuali

Articolo 3 - Ambito di applicazione

Articolo 4 – Impegni della Direzione, dello Staff e del Board

Articolo 5 - Doveri di collaborazione

Articolo 6 - Responsabilità disciplinare

Articolo 7 – Persona di fiducia

Articolo 8 - Integrity Officer

Articolo 9 - Procedura informale

Articolo 10 - Procedura formale

Articolo 11 – Sensibilizzazione, formazione e informazione

Articolo 12 – Segnalazione di fatti inesistenti

Articolo 13 - Elementi di garanzia e riservatezza – durata della policy

### Articolo 1 – Principi e finalità della “policy contro le molestie e le molestie sessuali”

1. La presente policy è ispirata ai seguenti principi:

- a) le persone di Greenpeace<sup>1</sup> hanno diritto a convivere in un ambiente sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui sia un rispetto reciproco della condizione, del genere, dell'identità e dell'orientamento sessuale, della dignità e dei diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza. Le persone hanno inoltre il diritto di segnalare eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti e comportamenti molesti;
- b) ciascuna persona in Greenpeace ha il dovere di collaborare al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità;
- c) ogni comportamento discriminatorio o offensivo che integri molestia sessuale sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione, incidendo negativamente sulla prestazione lavorativa, sulla collaborazione, sulla relazione instaurata con l'Associazione, sul clima organizzativo e sull'immagine di Greenpeace;

---

<sup>1</sup> Per persone di Greenpeace si intendono: personale dipendente, collaboratori, consulenti, volontari, tirocinanti, membri dell'Assemblea dei soci.

- d) la vittima accertata di molestie e/o molestie sessuali ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo;
- e) con la presente Policy Greenpeace intende dotarsi di un ulteriore strumento volto a prevenire e/o rimuovere comportamenti che configurino molestie e molestie sessuali.

2. La presente policy ha la finalità:

- a) di informare tutte le persone di Greenpeace, manager, collaboratrici/tori e consulenti, dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla cessazione degli atti e/o comportamenti che possono ingenerare molestie o molestie sessuali e al mantenimento di un clima che assicuri il rispetto della dignità della persona e il rispetto del Codice di Condotta, nell'ambito delle attività dell'Associazione;
- b) di introdurre una procedura per la trattazione formale ed informale delle segnalazioni di molestie e molestie sessuali.

## Articolo 2 - Definizioni di molestie e molestie sessuali

La **Molestia Sessuale** si definisce come qualsiasi forma di comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale il cui scopo o effetto è quello di violare la dignità della persona colpita. Le molestie sessuali includono avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali, contatti fisici a sfondo sessuale, e altre condotte verbali o fisiche, o forme visive di molestia di natura sessuale, laddove il subire tali comportamenti diventa implicitamente o esplicitamente una modalità o condizione di lavoro o viene utilizzata per decisioni relative a un impiego, oppure quando tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole con le prestazioni lavorative individuali o di creare un ambiente di lavoro offensivo, ostile o intimidatorio.

Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, costituisce molestia sessuale. La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce.

La **Molestia** è grave, ed è definita come un comportamento o una condotta, ritenuta indesiderata o offensiva, posta in essere individualmente o in gruppo, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente offensivo, ostile, umiliante, o intimidatorio.

La molestia può verificarsi una sola volta o può essere persistente. Può prendere molte forme, fisiche o non fisiche, verbali o non verbali e si manifesta anche attraverso comportamenti discriminatori con riferimento agli aspetti della personali, quali, a titolo esemplificativo, l'etnia, il gruppo sociale linguistico o religioso, il genere, lo stato civile, le abilità fisiche, o l'orientamento sessuale.

Esempi di atti proibiti di molestie o molestie sessuali includono, ma non si limitano a:

- a. molestia fisica come il toccare, pizzicare, dare pacche, afferrare con violenza, strusciarsi contro o scuotere il corpo di un altro, fino all'aggressione sessuale, lo stupro o proposte sessuali;
- b. gesti, rumori, scherzi, commenti, fischi, osservazioni a sfondo sessuale, nei confronti della persona o che riguardano la sessualità o un'esperienza sessuale di una persona, anche in presenza di altre persone;
- c. apprezzamenti verbali sul corpo;

- d. trattamento (o promessa di trattamento) di favore nei confronti di una persona mediante comportamenti a sfondo sessuale, che includono l'invito ad avere (o l'invito a farlo fare a un'altra persona) qualsiasi tipo di attività sessuale in cambio di una ricompensa o di un premio;
- e. sottoporre, o minacciare di sottoporre una persona a un comportamento o un'attenzione a sfondo sessuale indesiderati, o rendere intenzionalmente la performance lavorativa del dipendente più difficile a causa del suo genere e/o orientamento sessuale;
- f. stalkere o perseguitare una persona con attenzioni, regali o messaggi indesiderati;
- g. inviare o mostrare materiale pornografico o che possa essere considerato offensivo (incluse e-mail, messaggi, video e immagini inviati tramite telefono cellulare o postati su internet);
- h. gesti o commenti offensivi o intimidatori, o scherzi e battute insensibili che possono minare la dignità di un'altra persona;
- i. interferenza fisica con il normale e ordinario svolgimento dell'attività lavorativa;
- j. mimare o prendersi gioco delle persone con l'effetto di sminuirle;
- k. scherzi e battute sessisti, razzisti, omofobici, transfobici o discriminatori per l'età, commenti stereotipati o dispregiativi su una particolare etnia, gruppo sociale, linguistico o religioso, o su genere, religione, stato civile, abilità fisica e mentale, orientamento sessuale;
- l. minacciare di rivelare o rivelare l'identità e l'orientamento sessuale di una persona.

La molestia di qualsiasi tipo non riguarda tanto le intenzioni del responsabile, ma quanto il modo in cui la vive chi la subisce. Non importa quanto un gesto o un commento possa sembrare innocente, perché può avere serie conseguenze per chi la subisce. Greenpeace riconosce che il fattore più importante è che quel comportamento è indesiderato per chi lo riceve.

Greenpeace riconosce che la molestia è spesso legata strettamente alle relazioni di potere. Spesso si verifica nell'ambito di rapporti impari sul luogo di lavoro, per esempio da parte di un manager nei confronti di un subordinato (rapporti verticali), il che configura un'aggravante gerarchica (come *infra* definita). Tuttavia, il potere non è sempre legato all'autorità; esso può includere la forza fisica o il potere di costringere attraverso la paura o l'intimidazione. È quindi possibile che la molestia si verifichi in altri modi (da parte del subordinato verso il manager) o in rapporti di lavoro/collaborazione e comunque relazioni alla pari (orizzontali).

La molestia può consistere anche in un abuso o uso improprio di potere che include il cd. "bullismo", cioè comportamenti intimidatori, degradanti, umilianti o offensivi verso una persona, spesso di fronte ad altri. La molestia mina il diritto alla dignità di un individuo. Essa include attacchi ripetuti verso la vittima, creando una continuità di comportamento.

Esempi di molestia, intesa in quest'accezione, includono, ma non si limitano a:

- a. critiche infondate o ingiustificate;
- b. incolpare qualcuno senza una giustificazione;
- c. essere trattati diversamente dal resto del gruppo di lavoro;
- d. alzare la voce o imprecare contro qualcuno in modo ostile;
- e. escludere o isolare socialmente la vittima;
- f. essere sgridati o essere umiliati;
- g. divenire vittima di scherzi;
- h. essere eccessivamente controllati.

Il cd. “**Mobbing**” rappresenta anch’esso una forma di molestia, che normalmente si concretizza in una condotta del datore di lavoro o superiore gerarchico (ma anche di uno o più colleghi), sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che comportano forme di prevaricazione o persecuzione psicologica, da cui può conseguire l’isolamento o l’emarginazione del dipendente, con conseguenze sul suo equilibrio psichico e sulla sua personalità.

**Aggravante gerarchica.** Ogni molestia o molestia sessuale accertata, sarà considerata come particolarmente grave all’interno delle procedure formale e informale (vedi seguenti artt. 9 e 10), se il/la molestatore/molestatrice ricopre un ruolo di capo/di potere o comunque una posizione dominante o ricattatoria per ottenere prestazioni sessuali o favori illeciti di ogni tipo, promettendo (o vantando di poter influenzare) decisioni vantaggiose ovvero minacciando (o vantando di poter influenzare) decisioni svantaggiose riguardanti l’assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la formazione, la carriera, gli orari, gli emolumenti e ogni altro aspetto dell’attività della persona in Greenpeace.

### Articolo 3 - Ambito di applicazione

La presente policy si applica a tutte le persone in Greenpeace, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro o il tipo di relazione instaurati con loro da Greenpeace Italia (persone che intrattengono rapporti contrattuali di consulenza, collaborazione, stage, volontariato), e si applica anche ai membri dell’Assemblea e del Board di Greenpeace Italia. Sarà cura di tutti i membri dello staff autorizzati (es. Direttori, Line Manager e HR), di accertarsi che Greenpeace Italia non sottoscriva alcun contratto o intraprenda alcuna relazione con persone, senza aver proceduto alla condivisione accettata espressamente di questa policy da parte del soggetto futuro.

A tutti i fornitori (appalti, servizi, etc.) sarà chiesto esplicitamente di aderire ai principi e ai valori della policy e Greenpeace Italia si riserverà, qualora non accadesse, di sciogliere il rapporto contrattuale immediatamente.

### Articolo 4 - Impegni della Direzione, dello staff e del Board

Greenpeace Italia si impegna ad assicurare un clima ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. Uno dei valori fondanti di Greenpeace è la non violenza, pertanto la posizione di Greenpeace rispetto ad atti di violenza sessuale, fisica o morale e di discriminazione (a titolo di esempio, ma non esaustivo: discriminazione di genere, di orientamento sessuale, di orientamento politico o religioso o scelte alimentari) sarà di “Tolleranza Zero”.

**Tolleranza Zero.** Greenpeace adotta una politica di Tolleranza Zero nei confronti dell’abuso sessuale o della molestia fisica, sessuale, verbale e nei confronti di qualsiasi discriminazione, che include quelle basate su genere, razza, orientamento sessuale, identità di genere, l’età, l’abilità fisica e mentale, fede, o qualsiasi altro aspetto del nostro essere. In aggiunta, Greenpeace non tollera che venga perpetrato o consentito quel genere di cultura che permette l’abuso sessuale e promuove la discriminazione sessuale; ciò include scherzi a sfondo sessista, il mettere le persone in situazioni in cui non si sentono a proprio agio, l’ignorare il contributo delle donne e di persone di genere non conforme all’interno della nostra organizzazione (transgender, non-binario e non cisgender) e altri comportamenti a stampo misogino o patriarcale. Tolleranza Zero significa che tutte le segnalazioni verranno prese seriamente, investigate e che verranno prese misure adeguate, il che potrebbe includere un avvertimento, una formazione sulla sensibilità, un periodo di prova/osservazione fino alla cessazione del rapporto di lavoro/allontanamento dall’Associazione.

Greenpeace Italia intende adottare, anche in osservanza delle normative comunitarie e nazionali in materia, tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di comportamenti contrari ai principi sopra menzionati.

Greenpeace si impegna pertanto ad assicurare il rispetto della presente Policy e a promuoverne la diffusione del contenuto.

Nel caso siano segnalati episodi di molestie e molestie sessuali, Greenpeace Italia si impegna a fornire una assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il segnalante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza di eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta. Al contempo Greenpeace Italia, nel rispetto del principio di presunzione di non colpevolezza finché un fatto non sia accertato, si impegna a offrire lo stesso supporto imparziale a coloro che vengono interessati dalla segnalazione.

Greenpeace Italia si impegna inoltre ad attuare corsi di formazione diretti a tutto lo staff e anche a quadri, manager, dirigenti e rappresentanti sindacali, che sensibilizzino i partecipanti circa gli impegni assunti in materia di molestie e di molestie sessuali. Informazioni sulla stessa materia verranno incluse negli ordinari programmi di formazione professionale e di avviamento al lavoro.

Il Direttore Esecutivo, il Senior Management Team, il Board, il Presidente, l'Integrity Officer, i collaboratori, i volontari, i consulenti, i tirocinanti etc., ognuno nell'ambito delle proprie competenze, si impegnano ad assicurare un ambiente in cui vengano rispettati i principi richiamati all'Art. 1 e la policy.

Il Direttore Esecutivo è il garante del Sistema di Integrità.

### Articolo 5 – Doveri di collaborazione

Tutti coloro a cui si applica l'art. 3 devono contribuire ad assicurare un ambiente in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della persona che segnala una molestia e/o una molestia sessuale potranno essere considerati corresponsabili.

Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. Tutti coloro che ricoprono ruoli principalmente di gestione (Direttori, Line Managers, Project e Team Leaders e dipartimento Risorse Umane), e l'Integrity Officer, sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto della policy e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente sia la persona che voglia reagire ad una molestia o molestia sessuale, sia la persona interessata dalla segnalazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

### Articolo 6 - Responsabilità disciplinare

Il compimento di molestie o di molestie sessuali, oltre a poter costituire reato penalmente perseguibile, costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima accertata della molestia, come previsto dall'art. 36 e sezione procedimenti disciplinari artt. 225, 226, e 227, del CCNL del Terziario (si veda allegato A).

Costituisce altresì illecito disciplinare qualsiasi atto di ritorsione (a titolo esemplificativo demansionamento, licenziamento, trasferimento o altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro), contro chi segnala una molestia o una molestia sessuale o intenda rendere testimonianza o contro chi svolga la funzione di Persona di Fiducia.

### Articolo 7 - Persona di fiducia

È istituita la figura della Persona di Fiducia, a supporto delle persone che riportano una segnalazione di molestia e molestia sessuale e delle persone interessate dalla segnalazione, nell'ambito sia della procedura informale che di quella formale. **Le Persone di Fiducia saranno tre interne allo staff dipendente, elette a maggioranza e considerando che dovranno essere un uomo e una donna, e una esterna a cui lo staff potrà rivolgersi in alternativa a quelle interne. Il loro mandato dovrà essere di tre anni, alla scadenza dei quali si provvederà a nuova elezione.**

Prima del termine del mandato di tre anni, le Persone di fiducia hanno la facoltà rinunciare al loro incarico, tuttavia non prima di aver portato a compimento le procedure già in corso o, comunque, non prima di aver trovato una

soluzione condivisa con la persona a cui avevano offerto supporto in una procedura ancora in corso (ad esempio, il passaggio del caso ad un'altra persona di fiducia).

Infine sarà necessario garantire loro tempo lavorativo per offrire il supporto necessario laddove richiesto. Dovranno agire in modo indipendente e potranno essere scelte singolarmente dalla persona che ritiene di essere oggetto di/di aver assistito a molestie o molestie sessuali, e dalla persona interessata dalla segnalazione.

Nell'ambito della procedura formale, la Persona di Fiducia prescelta potrà avere accesso alle informazioni e ai documenti inerenti il caso aperto, e potrà supportare la persona (segnalante o interessata dalla segnalazione) durante i colloqui nell'ambito dell'investigazione.

Le persone che ritengono di essere oggetto di/di aver assistito a molestie o molestie sessuali possono rivolgersi a una delle Persone di Fiducia per ricevere consulenza e assistenza e per attivare la procedura informale di cui all'art. 9, ovvero per ricevere informazioni su come attivare quella formale di cui all'art. 10.

La partecipazione delle Persona di Fiducia agli incontri con le persone avviene in orario di servizio.

Nell'ambito dei suoi compiti ciascuna Persona di Fiducia deve partecipare alla redazione dei corsi di formazione di cui all'art. 11 della presente policy e ai corsi specifici promossi per le Persone di fiducia dalla comunità internazionale. Ogni anno ciascuna Persona di Fiducia produce, per l'Integrity Officer, un report anonimizzato sulle attività di supporto da essa offerte sia a livello informale che formale.

## Articolo 8 – Integrity Officer

La figura dell'Integrity Officer, istituita nell'ambito del Sistema Globale di Integrità, e le cui Responsabilità specifiche sono descritte nel Manuale di Gestione delle sospette violazioni, viene designata dal Direttore Esecutivo all'interno dello staff, ha un ruolo di condivisione del Codice di Condotta (si veda il Codice di Condotta di Greenpeace Italia) e delle relative Policy, ne monitora il rispetto e funge da punto di contatto per le persone che abbiano bisogno di chiarimenti informali circa ogni aspetto riguardante il Sistema Globale di Integrità; ha inoltre il compito di avviare e coordinare la procedura formale di segnalazione di sospetta violazione (si veda articolo 10). L'Integrity Officer riferisce direttamente al Direttore Esecutivo, il quale è il garante del Sistema Globale di Integrità. L'Integrity Officer riporta annualmente al Consiglio Direttivo un report anonimizzato delle segnalazioni formali e informali ricevute, anche sulla base delle informazioni riportate dalle Persone di Fiducia<sup>2</sup>.

## Articolo 9 - Procedura informale

Salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato in Greenpeace, chi desidera segnalare un sospetto episodio di molestie o molestie sessuali ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere per iscritto l'intervento della Persona di Fiducia.

La Persona di Fiducia dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere informalmente la questione di caso in caso; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni (si veda Art.13); può sentire chi ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte che ritiene di essere stata oggetto di/aver assistito a molestie, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona gradita da questa individuata tra il personale di Greenpeace Italia; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre (dopo aver accertato la ragionevole presenza di molestie) alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento segnalato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

---

<sup>2</sup> Le figure delle Persone di Fiducia, dell'Integrity Officer e il Codice di Condotta richiamano la figura del Consigliere di fiducia e il Codice etico già previsti: nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo relativa alla "Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di fiducia"; dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001.

La procedura informale può concludersi, solo se tutte le parti sono soddisfatte, anche a seguito di soli incontri chiarificatori tra Persona di Fiducia e una o entrambe le parti oggetto della segnalazione informale, purché tutte le parti siano concordi nel ritenere soddisfacente la conclusione della procedura informale adottata.

Le persone di Fiducia elette, hanno il dovere di eseguire la formazione richiesta e possono, in ogni momento, consultare e chiedere l'intervento di esperte/i consulenti esterni specializzato nella gestione "psicosociale" di prevenzione e gestione di molestie e violenze sessuali (si veda Art.13), a proprio supporto o a supporto delle parti interessate.

La procedura informale dovrà chiudersi in tempi brevi, e, in ogni caso, non oltre 30 giorni dalla richiesta scritta d'intervento.

Qualora il/la richiedente non ritenga idonea la procedura informale, la Persona di Fiducia può proporre a chi ha sottoposto la segnalazione altre vie, cioè quella della segnalazione formale, della Segnalazione Interna diretta al Board (Whistleblowing) o vie penali se il comportamento ritenuto molesto configura un'ipotesi di reato.

È obbligo della Persona di Fiducia, delle persone interessate e di chi le rappresenta, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, incluso nel corso della trattazione di segnalazioni, anche quando si dia avvio successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

## Articolo 10 - Procedura formale

Chi ritiene di essere oggetto di/aver assistito a un episodio di molestia o molestia sessuale, e non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia mediante richiesta per iscritto all'Integrity Officer.

L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla data della richiesta scritta, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse, per un massimo di altri 60 giorni. L'attività complessiva, successiva a quella istruttoria, durerà al massimo 90 giorni. Qualora siano concordi tutte le parti, sarà possibile, per questioni di necessità, stabilire un'altra tempistica.

L'Integrity Officer compilerà la check list sulla base delle informazioni presenti nella segnalazione (si veda checklist nel Manuale di Gestione delle sospette violazioni) e la consegnerà al Direttore Esecutivo, che da quel momento sarà informato della segnalazione. Se il Direttore Esecutivo è la persona interessata dalla segnalazione, a trattare il caso sarà il Presidente del Consiglio Direttivo.

Sulla base della checklist dell'Integrity Officer, ed eventualmente di una consulenza tecnica, l'ED deciderà:

- A. se è necessaria o meno un'indagine completa;
- B. in caso fosse richiesta un'indagine, se vi è sufficiente competenza per condurre l'indagine internamente o se sono richiesti specialisti esterni;
- C. se devono essere adottate misure immediate.

Le misure immediate potrebbero includere la salvaguardia delle risorse organizzative ove fosse presente un rischio immediato e critico, tra le altre lo spostamento delle parti interessate verso luoghi diversi nell'interesse della sicurezza personale o una sospensione per un periodo di tempo limitato allo scopo di acquisire prove o come misura di sicurezza.

Se il Direttore Esecutivo decidesse di non indagare e l'Integrity Officer non fosse d'accordo, quest'ultimo potrà rivolgersi al Consiglio Direttivo e chiedere di annullare la decisione.

La persona interessata dalla segnalazione verrà informata dall'Integrity Officer.

Nello specifico, l'Integrity Officer comunicherà per iscritto alla persona interessata i fatti oggetto della segnalazione, invitandola a presentare le sue difese in forma scritta, entro 10 giorni lavorativi (qualora siano concordi tutte le parti,

sarà possibile, per questioni di necessità, stabilire un'altra tempistica), anche con l'assistenza di una delle Persone di Fiducia a disposizione.

Il Direttore Esecutivo in presenza dell'Integrity Officer ed eventualmente delle Persone di Fiducia, convoca a colloquio segnalante e persona interessata separatamente; valuta la possibilità di una conciliazione; prende le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, l'allontanamento dal posto di lavoro di uno o più dei soggetti coinvolti.

Se tutte le parti acconsentono, il Direttore Esecutivo esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure ritenute più opportune per la soluzione del caso.

Se il tentativo di conciliazione riesce, l'Integrity Officer redige un verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti e conservandolo agli atti.

Se il tentativo di conciliazione non riesce, l'Integrity Officer e il Direttore Esecutivo convocano una Commissione incaricata di analizzare il caso.

È facoltà dell'Integrity Officer, qualora sia necessario, richiedere al Direttore Esecutivo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, l'allontanamento temporaneo dal posto di lavoro di uno dei soggetti coinvolti. In questo ultimo caso, il dipartimento Risorse Umane andrà debitamente informato dei fatti.

La Commissione, responsabile delle indagini, sarà formata da uno/due consulenti esterni di adeguata professionalità. Ai fini di raccogliere informazioni utili alla trattazione del caso, i consulenti potranno chiedere informazioni all'Integrity Officer e, se necessario, anche alle Persone di fiducia attivate da segnalante/rispondente.

L'Integrity Officer, in accordo con l'ED, avrà la facoltà di decidere, se lo ritiene necessario e motivandolo a segnalante e rispondente, nonché includendo la motivazione nel report dell'indagine, di inserire nella Commissione un membro interno dello staff, prelevandolo da un pool sempre disponibile di 2 persone adeguatamente selezionate e formate. Il processo di selezione dei due membri per il pool interno verrà seguito dal dipartimento Risorse Umane in collaborazione con l'Integrity Officer. Come previsto dal CCNL, una volta attivata una procedura formale, il dipartimento Risorse Umane dovrà informare le RSA/RSU ove costituite.

La Commissione analizzerà la fondatezza della segnalazione, attraverso dei colloqui con le persone interessate.

I colloqui possono essere svolti con i rispettivi responsabili e, a seconda della segnalazione, anche con l'Ufficio del personale, il Responsabile della protezione dei dati, la Sicurezza IT, ecc. Potrebbe essere necessario accedere alle comunicazioni e ai documenti elettronici, ai documenti cartacei e svolgere ricerche di qualche precedente.

In questa fase, le prove devono essere messe in sicurezza. È anche possibile a questo punto chiedere all'Ufficio HR se esistono o meno documenti che possono essere utili da conoscere nella trattazione del caso. Le persone di fiducia e l'Integrity Officer possono, in ogni momento, chiedere l'intervento di esperte/i consulenti esterni specializzate/i nella gestione psicosociale di prevenzione di molestie e violenze sessuali a proprio supporto o a supporto delle parti interessate.

L'indagine si baserà sulle informazioni raccolte durante l'analisi iniziale e sugli elementi raccolti nel corso delle attività della Commissione.

Le indagini dovranno essere condotte solo da persone che abbiano le conoscenze e le competenze specialistiche richieste.

La Commissione invierà la propria analisi (incluse le misure suggerite) all'Integrity Officer, che a sua volta la inoltrerà al Direttore Esecutivo unitamente a un report generale sullo svolgimento del processo investigativo dall'apertura della segnalazione. Il Direttore Esecutivo potrà accettare o rifiutare parzialmente l'analisi, e prenderà la decisione finale circa le misure da adottare.

La Commissione potrà anche suggerire un procedimento disciplinare in caso ritenga di essere in presenza di una persona che consapevolmente segnala fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.



Il Direttore Esecutivo dà comunicazione dell'esito dell'indagine alle parti separatamente, dichiarando formalmente le motivazioni, formalizza le azioni disciplinari/misure correttive che reputa idonee, e l'Integrity Officer e HR si accertano della effettiva messa in pratica delle stesse. Il Direttore Esecutivo sarà garante della messa in essere del procedimento voluto, provvederà a tutelare la persona oggetto di molestie da qualsiasi forma anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigilerà sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

### **Articolo 11 – Sensibilizzazione, formazione e informazione**

Greenpeace Italia si impegna a diffondere i contenuti della presente policy al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché a far conoscere le procedure individuate e a promuovere iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali, molestie morali e psicologiche, e se necessario diffondendo ulteriori disposizioni.

Nei programmi di formazione del personale Greenpeace Italia deve includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alle molestie e molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Greenpeace Italia deve predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e molestie sessuali.

Per le Persone di Fiducia sarà obbligatoria una formazione approfondita sull'argomento presso uno dei centri/consulenti specializzati, e l'eventuale formazione offerta dalla comunità internazionale.

Sarà cura di Greenpeace Italia promuovere la diffusione della policy contro le molestie e le molestie sessuali.

### **Articolo 12 – Segnalazione di fatti inesistenti**

La persona che, consapevolmente, segnali fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere un vantaggio personale, oltre agli effetti penali, nel caso del personale dipendente ne risponde disciplinarmente secondo le previsioni del CCNL.

Ove emergesse l'infondatezza della segnalazione di molestie e/o molestie sessuali, il dipartimento Risorse Umane potrebbe valutare eventuali azioni disciplinari nei confronti del/della segnalante, nonché opportune iniziative a tutela della persona infondatamente segnalata.

### **Articolo 13 – Elementi di garanzia e riservatezza – durata della policy**

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o molestie sessuali sono tenute al segreto su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso in conformità con il GDPR.

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o molestie sessuali saranno tutelate da eventuali tentativi di ritorsione.

Per la completa esecuzione della policy, sarà predisposto un documento (allegato A) che ne farà parte integrante e conterrà una lista di consulenti e professionisti esperti, associazioni e studi, di cui le Persone di Fiducia e la Commissione si potranno avvalere nell'esercizio delle loro funzioni. La lista sopra citata, che verrà redatta a cura di HR, conterrà anche chi si potrà occupare della formazione delle persone di Greenpeace e dei ruoli coinvolti. Per ogni individuo presente in questa lista saranno forniti chiari dati identificativi e professionali.

Il documento sarà allegato alla policy stessa entro 3 mesi dall'entrata in vigore della policy, verrà condiviso con tutte le persone in Greenpeace e potrà essere verificato, aggiornato e validato annualmente.

La presente policy ha durata indeterminata: la sua applicazione sarà oggetto di una prima verifica dopo un anno dall'implementazione, attraverso la raccolta dei feedback delle persone e l'analisi della sua attuazione, e sarà poi oggetto di aggiornamento e validazione periodica.

----fine----