

# POLITICA ANTI-HARASSMENT

ADOTTATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI MAIRE S.P.A.

IN DATA 25 NOVEMBRE 2024



---

## INDICE

1.	DEFINIZIONI .....	4
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	6
3.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....	7
4.	MODALITÀ APPLICATIVE .....	8

Il gruppo MAIRE opera in un contesto internazionale e multiculturale e da sempre è impegnato a creare e preservare, a tutti i livelli e in qualsiasi area geografica in cui opera, un ambiente di lavoro in cui le persone siano rispettate e si sentano libere di apportare il proprio contributo alle attività del Gruppo. Pertanto, il gruppo MAIRE si impegna a garantire un luogo di lavoro sano, trasparente, aperto, inclusivo, scevro di qualsivoglia forma di violenza, molestia e discriminazione e improntato sul rispetto della dignità di ogni individuo.

La tutela dell'incolumità fisica, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle diversità, l'equità e l'inclusione rappresentano, difatti, i principi etici e i valori cui il gruppo MAIRE aderisce e a cui lo stesso si ispira per orientare le proprie strategie, le proprie scelte e il proprio agire quotidiano.

**Il Gruppo rifiuta e condanna ogni forma di violenza, molestia nonché ogni forma di discriminazione** relativa a genere, cultura, nazionalità, età, opinioni politiche, religione, orientamento sessuale e affettivo, condizioni psico-fisiche e socioeconomiche.

Con la presente Politica, il gruppo MAIRE stabilisce i principi e le regole da seguire, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza, molestie e discriminazione che si verifichino in occasione del lavoro, in connessione del lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Il gruppo MAIRE sanziona ogni comportamento posto in essere in violazione dei principi stabiliti nella presente Politica dai Destinatari, che dovesse emergere a seguito di segnalazioni e/o di attività di verifica interna.

Questa Politica è parte integrante del Sistema Documentale vigente del gruppo MAIRE e si pone in armonia con i principi e i valori previsti nel Codice Etico, nel Modello 231 (ove adottato dalle Società del gruppo MAIRE), nella *Human Rights Policy*, nella *HSE&SA Policy*, nella *Human Resources Policy*, nella *Sustainability Policy*, nella *Diversity, Equity and Inclusion Policy* (e nel rispetto delle normative e degli standard riconosciuti a livello internazionale<sup>1</sup> e delle normative locali).

---

<sup>1</sup> A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro C190 (2019);
- Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro R206 (2019);
- Principi guida dell'*United Nations Global Compact* ("UNGC") sui diritti umani e il lavoro;
- DIRETTIVA (UE) 2024/1760 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859.

## 1. DEFINIZIONI

- **Codice Etico:** Codice Etico di Gruppo vigente *pro tempore*, rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'operatività del Gruppo.
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300*” e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** membri degli organi sociali di amministrazione e di controllo, il Personale e i Terzi (come di seguito definiti).
- **Discriminazione:** l'atto di trattare una persona in modo meno favorevole rispetto ad altre a causa di caratteristiche come il genere, la cultura, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, la religione, l'orientamento sessuale e affettivo, le condizioni psico-fisiche e socioeconomiche.
- **Gruppo o gruppo MAIRE:** MAIRE S.p.A. e le società del gruppo MAIRE (come di seguito definite).
- **Harassment:** ogni forma di violenza, molestia e di discriminazione (come definite nella presente *Policy*).
- **Luogo di lavoro:** a) i luoghi dove viene svolta l'attività lavorativa, ivi compresi i luoghi fisici pubblici e privati e gli ambienti digitali, laddove questi siano un luogo di lavoro; b) i luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure i luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o gli spogliatoi; c) gli spostamenti e i mezzi di trasporto pubblici e privati utilizzati per raggiungere i luoghi di lavoro o rientrare dagli stessi e/o ogni destinazione connessa all'attività lavorativa/formativa; d) gli alloggi e ogni *facility* utilizzati per motivi di lavoro.
- **MAIRE:** MAIRE S.p.A. con sede in Roma, via Castello della Magliana 27, iscritta al registro delle imprese di Roma con il numero di iscrizione e codice fiscale 07673571001, partita IVA 07673571001.
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.

- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 e dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società del Gruppo la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento.
- **Politiche di Gruppo:** la *Human Rights Policy*, la *HSE&SA Policy*, la *Human Resources Policy*, la *Sustainability Policy*, la *Diversity, Equity and Inclusion Policy*.
- **Personale:** dipendenti, stagisti, collaboratori, somministrati e coloro che prestano o hanno prestato la propria attività lavorativa per una Società del gruppo MAIRE, comprese le persone in formazione, i tirocinanti e i volontari.
- **Politiche locali:** politiche adottate da singole società del gruppo MAIRE nel rispetto di normative locali.
- **Procedura “Whistleblowing”:** procedura di Gruppo che regola il processo di invio, ricezione, analisi e verifica delle comunicazioni di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello 231, fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e al Sistema Documentale vigente (come di seguito definito) del gruppo MAIRE.
- **Segnalazione:** segnalazione di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione sul Luogo di lavoro. Il gruppo MAIRE ha istituito appositi canali di segnalazione, garantendo, nella relativa gestione, la massima riservatezza sull'identità del segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- **Sistema Documentale vigente:** insieme di regole unitarie, costituito da procedure e *standard* volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società e a uniformare e rendere coerenti le condotte dei singoli nell'ambito del Gruppo.
- **Sister Company:** società direttamente controllata da MAIRE.
- **Società del Gruppo o Società del gruppo MAIRE:** società direttamente o indirettamente controllata in Italia e all'estero da MAIRE.

- **Terzi:** soggetti terzi quali fornitori, appaltatori, consulenti, clienti, *partner* in relazione d'affari con MAIRE e/o con le Società del Gruppo e, più in generale, tutti coloro che hanno agito o agiscono in nome e/o per conto di MAIRE e/o delle Società del gruppo MAIRE, nonché tutti gli altri soggetti che a vario titolo vengano in contatto con le stesse.
- **Violenza e molestie:** insieme di pratiche e di comportamenti - o la minaccia di porli in essere - sia riferite a una singola occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico ad una persona fisica. La violenza e le molestie possono assumere qualsiasi forma: fisica, visiva (manifestazioni visive di carattere dispregiativo di una persona fisica sul posto di lavoro come manifesti, disegni, immagini, video, ecc.), verbale o scritta (qualsiasi tipo di comunicazione di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che sia o possa essere vista da altri, indipendentemente dal fatto che venga inviata o meno direttamente ad una persona), sessuale, psicologica, *mobbing*, bullismo e insulti.  
La **violenza e le molestie di genere** costituiscono un sottoinsieme di tale definizione e consistono in forme di violenza e di molestie poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro genere, ivi incluse le molestie sessuali.  
Violenza e molestie possono essere correlate o meno a discriminazione, come sopra definita.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutti i **Destinatari** di MAIRE e di ogni Società del Gruppo in relazione a situazioni che si verifichino in occasione del lavoro, in connessione del lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Tutte le Società del Gruppo sono tenute ad adottare tale Politica tramite delibera del Consiglio di Amministrazione (o equivalente organo amministrativo) e a farne rispettare i contenuti.

In tutti i casi in cui le normative dei paesi in cui il Gruppo opera prevedano l'adozione di specifiche Politiche locali, il gruppo MAIRE si impegna affinché le stesse contengano principi e regole di portata non inferiore a quelli contenuti nella presente Politica.

### 3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

#### **Divieto di violenze, molestie e discriminazione sul luogo di lavoro e cultura zero-tolerance**

Il gruppo MAIRE promuove e diffonde una cultura di *zero-tolerance*, rifiutando e condannando ogni forma di violenza, molestie e discriminazione sul Luogo di lavoro, relativa a genere, cultura, nazionalità, età, opinioni politiche, religione, orientamento sessuale e affettivo, condizioni psico-fisiche e socioeconomiche o a qualsiasi altra condizione.

MAIRE si riserva di valutare qualsivoglia condotta di violenza, molestie e discriminazione accertata che incida nei rapporti con le società del Gruppo.

#### **Misure di prevenzione e di supporto**

Il gruppo MAIRE adotta ogni misura atta a prevenire episodi di violenza, molestie e discriminazione sul Luogo di lavoro.

MAIRE stigmatizza episodi di violenza, molestie e discriminazione sul Luogo di lavoro e si impegna ad assistere le vittime di tali episodi, assumendo misure appropriate atte a garantirne la cessazione. In particolare, il gruppo MAIRE:

- promuove una cultura inclusiva mediante attività di formazione e informazione, mediante l'implementazione di specifiche politiche aziendali atte a garantire il rispetto dei diritti umani, nonché la promozione e la tutela della salute e del benessere dei Destinatari e delle comunità in cui opera;
- mette a disposizione dei Destinatari appositi canali di segnalazione per la comunicazione di eventuali condotte di violenza, molestie e/o discriminazione;
- interviene prontamente in caso di Segnalazioni di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione garantendo un'indagine accurata e imparziale, nel rispetto del principio di riservatezza;
- protegge coloro che segnalano casi di violenza, molestie e/o discriminazione da qualsiasi forma di ritorsione.

#### **Riservatezza**

Il gruppo MAIRE garantisce la riservatezza di tutte le persone coinvolte in episodi di violenza, molestie e/o discriminazione. Le Segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa

documentazione.

Il trattamento dei dati personali è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché delle Linee Guida del gruppo MAIRE sulla *privacy* e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili nei paesi in cui il Gruppo opera.

### **Divieto di ritorsione**

Non sono ammesse – e laddove si verificassero sono soggette a sanzioni – forme di ritorsione o discriminazione nei confronti di coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede legate a situazioni di violenza, molestie e/o discriminazione.

### **Sanzioni**

Il gruppo MAIRE sanziona ogni comportamento di violenza, molestie e discriminazione e ogni violazione dei principi della presente Politica posto in essere dai Destinatari, che dovesse emergere a seguito di Segnalazioni e/o di attività di verifica interna.

## **4. MODALITÀ APPLICATIVE**

### **4.1 Prevenzione e formazione**

Il gruppo MAIRE si adopera per adottare ogni misura atta a prevenire qualunque forma di violenza, molestie e discriminazione nel Luogo di Lavoro.

Nell'ambito di tale impegno di prevenzione, il gruppo MAIRE riconosce l'importanza della diffusione dei principi e delle regole della presente Politica, del Codice Etico, del Modello 231 (ove adottato dalle Società del Gruppo), delle Politiche del Gruppo ed in generale del Sistema Documentale vigente. Conseguentemente, il gruppo MAIRE assicura che i Destinatari siano edotti in merito ai rischi di violenza, molestie e discriminazione sul Luogo di lavoro e sulle relative misure di prevenzione e supporto.

I contenuti della presente Politica sono diffusi tramite i canali di comunicazione interni ed esterni (ad esempio *intranet* del Gruppo e sito web di MAIRE e delle Società del Gruppo).

Il gruppo MAIRE, inoltre, assicura che i contenuti di questa Politica siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che, con cadenza regolare, vengono erogati a tutto il Personale.

## 4.2 Segnalazioni e misure di supporto

Il gruppo MAIRE supporta i Destinatari che sono vittime o testimoni di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione sul Luogo di lavoro, che potrebbero avere un impatto sulle loro prestazioni lavorative, sulla loro vita e/o sulle loro relazioni.

I Destinatari che sono vittime o testimoni di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione possono avvalersi dei seguenti canali di segnalazione predisposti dal gruppo MAIRE:

1. canali di segnalazione di cui alla Procedura “*Whistleblowing*”, quali:
  - la piattaforma *whistleblowing* (disponibile al [link https://whistleblowing.mairetecnimont.com](https://whistleblowing.mairetecnimont.com));
  - la casella di posta ordinaria, che può essere utilizzata scrivendo a *Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance* di MAIRE, Via Gaetano De Castillia 6/A, 20124, Milano (Italia);
  - ove nominato, all’Organismo di Vigilanza della Società del gruppo MAIRE, cui la Segnalazione si riferisce, presso l’indirizzo della sede legale della stessa;
2. canali di segnalazione previsti ai sensi del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale d’impresa SA8000 per le Società del gruppo MAIRE certificate, quali:
  - il Form SA8000 disponibile sul sito web di MAIRE al [link https://www.groupmaire.com/it/sostenibilita/diritti-umani-e-responsabilita-sociali/](https://www.groupmaire.com/it/sostenibilita/diritti-umani-e-responsabilita-sociali/) e nella intranet di Gruppo, nella sezione “HSE & SA8000”;
  - cassetta fisica delle Segnalazioni presente nelle sedi e nei cantieri, mediante segnalazione a voce o scritta (via *e-mail*) ai referenti del Sistema di Gestione SA8000 e ai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000;
3. Segnalazione a voce o scritta (via *e-mail*):
  - *al Line Manager*;
  - alla Funzione responsabile o incaricata della gestione delle risorse umane;
  - al soggetto/organo eventualmente nominato da Politiche locali quale responsabile della gestione di tali Segnalazioni,
  - al Medico competente/responsabile,
  - *al Group Security Vice President*,
  - *al Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance Vice President*.

Chiunque riceva una Segnalazione tramite i canali descritti ai punti n. 2 e 3, ovvero al di fuori di essi, deve informare senza indugio il *Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance Vice President*.

Le Segnalazioni sono gestite da un Gruppo di Lavoro composto da:

- i soggetti incaricati di gestire le Segnalazioni ai sensi della Procedura “*Whistleblowing*” ovvero: dal *Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance Vice President*, dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo cui la Segnalazione si riferisce, dal Responsabile della Funzione *Group Internal Audit*, dal *Group Human Resources, ICT, Organization & Procurement Senior Vice President*, dal *Group General Counsel*, dal *Group Compliance, Ethics, Diversity & Inclusion Head of Department* e/o dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza della *Sister Company* che controlla la Società del Gruppo cui la Segnalazione si riferisce;
- *Group Security Vice President*;
- *Group HSE&SA and Project Quality Vice President*;
- il Responsabile della Funzione incaricata della gestione delle risorse umane della Società del Gruppo cui i soggetti coinvolti nella Segnalazione appartengono e/o il diverso soggetto/organo eventualmente nominato da Politiche locali quale responsabile della gestione di tali Segnalazioni.

Il Gruppo di Lavoro gestisce tempestivamente la Segnalazione nel rispetto dei principi della presente Politica e della Procedura “*Whistleblowing*” del Gruppo. In caso di pericolo imminente per la vita, la salute e la sicurezza, garantisce ai Destinatari l’adozione di misure precauzionali immediatamente esecutive, compresa, ad esempio, la sospensione dell’attività lavorativa ed informa il Presidente e l’Amministratore di MAIRE e il presidente della/delle società interessata/e.

La Funzione responsabile o incaricata della gestione delle risorse umane può riconoscere al Personale vittima di violenza, molestie e/o discriminazione sul Luogo di lavoro permessi, congedi e/o modalità di lavoro flessibili, in coerenza con il contratto nazionale di lavoro, ove applicato, e con le normative locali.

Il processo di gestione delle Segnalazioni garantisce equa tutela sia al segnalante che al segnalato. Conseguentemente, le Segnalazioni devono essere precise e dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell’asserita violenza, molestia e/o discriminazione. Non sono ammesse Segnalazioni il cui unico scopo sia la denigrazione o la diffamazione del soggetto segnalato. È sanzionabile il comportamento di chi effettua Segnalazioni con la consapevolezza dell’insussistenza della condotta di violenza, molestie e/o discriminazione.

L’istruttoria svolta dal gruppo MAIRE sulle Segnalazioni ricevute è autonoma rispetto alle attività poste in essere dalle Autorità competenti, che possono essere sempre attivate dalle persone che assistono o sono vittime di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione.

### 4.3 Sanzioni

In caso di accertamento, a seguito di istruttoria interna, di una condotta posta in essere in violazione delle disposizioni contenute nella presente Politica, il gruppo MAIRE adotta sanzioni disciplinari e azioni correttive tempestive, adeguate e proporzionate alla condotta accertata.

Ogni accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione da parte del Personale costituisce inadempimento contrattuale sufficiente all'irrogazione di misure sanzionatorie commisurate alla tipologia ed alla gravità dei comportamenti accertati.

L'accertamento di una condotta di violenza, molestie e/o discriminazione può portare, nei casi più gravi, anche all'interruzione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione secondo le modalità previste dalla legge e/o dal contratto stesso, senza esclusione del risarcimento degli eventuali danni subiti da MAIRE e dalle Società del Gruppo.

Spetta alla Funzione responsabile o incaricata delle risorse umane della Società del Gruppo cui il soggetto/soggetti che abbia/abbiano posto in essere condotte di violenza, molestie e/o discriminazione appartiene/appartengono valutare i provvedimenti sanzionatori da adottare, in coordinamento con il Gruppo di Lavoro.

Nel caso di accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione da parte di eventuali membri degli organi sociali di amministrazione, di controllo o di Terzi sono previsti rimedi contrattuali fra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la revoca del mandato, la sospensione o la risoluzione del contratto. È di competenza della Funzione *Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance* di MAIRE, della Funzione *Group Human Resources, ICT, Organization & Procurement* di MAIRE, del *Group General Counsel* di MAIRE (e di eventuali ulteriori Funzioni delle Società del Gruppo competenti) la valutazione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

### 4.4 Monitoraggio

Il gruppo MAIRE monitora costantemente i casi di violenza, molestie e/o discriminazione accertati internamente, anche al fine di apprestare, ricorrendone le condizioni, specifiche azioni volte a preservare un ambiente di lavoro scevro di qualsivoglia forma di discriminazione, violenza e molestia.