

Ghella | Global

Politica per un comportamento appropriato sul posto di lavoro

Ghella promuove le pari opportunità e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e produttivo, dove ogni persona sia trattata con dignità, cortesia e rispetto. Atteggiamenti inappropriati non sono tollerati e, oltre a violare i nostri valori, possono anche costituire infrazioni alle leggi locali, con possibili conseguenze legali per le persone coinvolte e per l'azienda.

Atteggiamenti inappropriati possono verificarsi mediante insulti, commenti, diffusione di dicerie o pettegolezzi, isolamento sociale o accanimento, atti fisici, intimidazioni o manipolazione emotiva. Comportamenti inappropriati possono essere rappresentati da atti di:

- **Bullismo** - Ripetuti comportamenti antisociali o inappropriati che mirano a offendere, sminuire, intimidire o umiliare una persona. Rientrano in questa definizione, ad esempio, l'esclusione sistematica e intenzionale di qualcuno dalle attività di lavoro, la negazione di informazioni essenziali per lo svolgimento di un compito o l'imposizione di scadenze poco realistiche, l'assegnazione di compiti irragionevolmente al di sotto o al di sopra del livello di competenza di una persona, il rifiuto di fornire il necessario supporto, supervisione o accesso alle risorse, con l'intento o l'effetto di danneggiare la persona interessata, la diffusione di informazioni errate o voci maliziose, l'alterazione di accordi lavorativi pregressi, come i turni di servizio e le ferie al fine di causare disagi o esercitare un eccessivo controllo sul lavoro svolto.
- **Discriminazione** – Trattamenti meno favorevoli nei confronti di una persona per via di specifiche caratteristiche personali, sia in forma diretta che indiretta. Tema approfondito nella nostra Politica su Uguaglianza, Diversità e Inclusione e nella nostra Politica per la Parità di Genere.
- **Molestie** – Atteggiamenti che, per gravità o persistenza, creano un ambiente ostile o intimidatorio, e compromettendo la partecipazione o il coinvolgimento di una persona. Possono includere atteggiamenti offensivi, sminuenti, umilianti, intimidatori o minacciosi, indesiderati e non richiesti, normalmente reiterati e non ricambiati, che compromettono il benessere e la partecipazione delle persone al contesto lavorativo.
- **Molestie Sessuali** – Qualsiasi atteggiamento di natura sessuale indesiderato. Questo può consistere in un episodio singolo o ripetuto. Le Molestie Sessuali possono includere il contatto fisico (ad esempio toccare, pizzicare, baciare o abbracciare, aggredire sessualmente e violentare), commenti verbali e azioni non verbali (ad esempio, sguardi maliziosi, la condivisione di materiale sessuale esplicito, movimenti fisici e con le mani offensivi, lettere, disegni ed e-mail di natura ambigua, atti indecenti o stalking), compresa la richiesta di favori sessuali in cambio di benefici o per evitare penalizzazioni.
- **Vittimizzazione** – Quando una persona viene presa di mira, sfruttata o trattata in modo ingiusto, per esempio prendendo provvedimenti, bullizzandola o intimidendola in seguito a una lamentela. Questo può includere negare l'opportunità di promozione senza considerare i meriti oggettivi o negare ragionevoli richieste di lavoro flessibile a causa di una personale antipatia nei confronti della persona che avanza tale richiesta.

Ghella considera fondamentale non ignorare eventuali comportamenti inappropriati subiti, osservati o di cui si viene a conoscenza, in quanto il silenzio potrebbe essere interpretato come accettazione. I manager hanno il compito di fornire supporto in caso di lamentele informali o formali e di avviare indagini formali/escalation ove necessario.

Incoraggiamo l'uso consapevole dei canali di comunicazione previsti per l'invio di segnalazioni relative a violazioni – presunte o accertate – delle disposizioni contenute nella presente politica.

Garantiamo l'assenza di qualsiasi discriminazione o ritorsione nei confronti dei segnalanti e/o delle altre parti interessate che fornissero commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso i canali indicati nella Politica Whistleblowing, nella Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 e nella Politica per la Parità di Genere e saranno gestite in conformità con esse.

Implementiamo il Piano di Sostenibilità aziendale, perseguendo target misurabili la cui coerenza, trasparenza e progresso sono assicurati dalla governance aziendale.

La politica si applica a tutte le attività di Ghella a livello Globale, pertanto chiediamo anche a tutti i nostri partner, fornitori e subappaltatori il pieno rispetto e l'adesione ai principi in essa espressi.

Questa politica è condivisa con tutte le persone di Ghella sin dal loro ingresso in azienda, come parte integrante del processo di *onboarding*, ed è accessibile tramite la intranet aziendale e il sito web istituzionale.

La Politica per un comportamento appropriato sul posto di lavoro è riesaminata ogni anno nel corso del Riesame del Sistema di Gestione per garantirne la coerenza con la missione e la visione di Ghella.


Enrico Ghella

Presidente e Amministratore Delegato, novembre 2025