

Crema, 08/11/2023

Politica per la Responsabilità Sociale – Codice Etico

La VIOLETTA COSMETICS SRLS attua nelle sue procedure scelte orientate alla Qualità e alla Responsabilità Sociale, sensibilizzando e coinvolgendo in tale processo i dipendenti.

La VIOLETTA COSMETICS SRLS identifica come obiettivi centrali e prioritari:

1. Il lavoro è scelto in modo libero:
In azienda non c'è lavoro forzato, con vincoli

2. Il rispetto dei requisiti etici e in particolare:
 - Non impiegare, per le sue attività e i suoi scopi lavoro minorile o forzato, in conformità con quanto previsto dai contratti nazionali, e assicurarsi che nella sua catena di fornitura non vi siano tali attività;
 - Garantire che il personale preli il proprio lavoro volontariamente e quindi senza vincoli, non conservando documenti originali di proprietà dei lavoratori;
 - Mettere a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato;
 - Rispettare il diritto di tutto il personale di aderire ad associazioni di categoria e di diritto alla contrattazione collettiva;
 - Garantire uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori sia nelle selezioni del personale, procedure di assunzione che durante il lavoro, indipendentemente da sesso, razza, orientamento sessuale, opinioni politiche e religiose, handicap;
 - Garantire il rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva del lavoratore e, per questa ragione, non ammettere pratiche disciplinari contrarie ai diritti fondamentali della persona;
 - Condannare le molestie sessuali e gli abusi, sensibilizzare il personale a tutti i livelli riguardo l'argomento, mettere a disposizione strumenti per rilevare eventuali molestie e abusi ed attivare immediatamente procedure punitive contro coloro che dovessero attuarle.

3. L'etica del rapporto con i propri dipendenti, considerati una risorsa fondamentale, attraverso:
 - Il recepimento delle normative relative alla gestione delle risorse umane;
 - Un costante confronto con i propri dipendenti, al fine di effettuare un'azione continua per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza dei lavoratori;
 - L'accoglimento di eventuali istanze di reclamo da parte dei dipendenti e la loro valutazione per mettere in atto opportune azioni di miglioramento;

VIOLETTA COSMETICS srls

Via E. Fermi, 9A - 9B – 26013 CREMA (CR) – P.IVA 01593810193 – E-mail: info@violettacosmetics.com

Tel. 0373 203433 – Cell. 328 0970717

4. Le condizioni di lavoro sono sicure ed igieniche:
 - L'azienda fornisce un ambiente di lavoro senza pericoli ed igienico, tenendo in considerazione i rischi e riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro;
 - I lavoratori ricevono addestramenti periodici e documentati in materia di igiene e sicurezza e riguardo le norme ISO 22716;
 - I lavoratori hanno accettato a servizi sanitari puliti e acqua potabile;
5. Non si fa ricordo a lavoro minorile e non si pratica alcuna discriminazione
 - L'azienda non assume bambini o giovani inferiori a 18 anni;
 - Non vi è alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, addestramento, avanzamento di carriera, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionali d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati o partiti politici;
 - Non vengono assunti e nemmeno per collaborazione il personale proveniente dalle carceri. Non utilizziamo lavoro carcerario.
6. Correttezza e Conflitto di Interesse
 - Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuna delle parti coinvolte nello svolgimento delle proprie funzioni o dell'incarico affidato sono ispirati alla legittimità e alla tutela della
 - Violetta Cosmetics Srl, ed alla correttezza. Le parti coinvolte non utilizzano a fini personali le informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento delle proprie funzioni.
 - Qualora le parti coinvolte nell'attività della Società, riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modica valore, non accetta detta offerta, ne aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio Responsabile di Vigilanza per le iniziative del caso.
 - I dipendenti informano il proprio Responsabile o la direzione delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della/e Società ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza.

Al fine di assicurare l'applicazione dei principi descritti sopra, la VIOLETTA COSMETICS SRLS si impegna a porre in essere un'adeguata azione di monitoraggio, attraverso propri strumenti di verifica e controllo al fine di intervenire qualora esistano notizie di situazioni difformi o di violazioni rispetto a quanto stabilito nella presente Politica.

La VIOLETTA COSMETICS SRLS si impegna inoltre a :

- Comunicare ai dipendenti la Politica per la Responsabilità Sociale, mediante affissione nelle bacheche aziendali e consegnando la copia del codice etico ad ogni dipendente previa sottoscrizione di una dichiarazione di avvenuta ricezione;
- Attuare un processo di assunzione del personale basato sui principi esposti nel presente documento;
- Aggiornare la sua politica per la Responsabilità Sociale in modo da mantenerla costantemente in linea con i riferimenti legislativi e contrattuali vigenti.

Procedura per abuso e molestie sul lavoro

L'obiettivo della VIOLETTA COSMETICS SRL è la tutela del lavoratore nella totalità, per questo prevede una procedura per le molestie durante l'orario lavorativo.

Di seguito vengono indicati i possibili abusi e problemi lavorativi, oltre ai litigi tra i vari dipendenti:

MOBBING/BULLISMO

Il *Mobbing* è la pratica dell'insana persecuzione, ai danni di inconsapevoli lavoratori.

La figura del *Mobber* viene impersonata all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro in genere, da un capo, da un collega o da un altro personaggio di per sé insignificante, i quali, in modo subdolo e nascosto, agiscono, senza una ragione apparente, all'interno della comunità dei lavoratori, per sottoporre a continua persecuzione, un lavoratore ignaro inconsapevole delle manovre perpetrate ai suoi danni.

L'Art. 9 dello Statuto dei lavoratori tutela il mobbing.

ABUSO SESSUALE

Definire le *molestie sessuali* significa tracciare un concetto generale ed astratto in grado di accomunare condotte tra loro diversissime, ma ugualmente riprovevoli, senza tuttavia sconfinare negli eccessi opposti della vaghezza ovvero della repressione a tutti i costi.

L'*abuso sessuale* riguarda dunque ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, indesiderato per chi lo riceve, compreso quello di superiori o colleghi, che offende la dignità di uomini e donne nel mondo del lavoro.

Le molestie sessuali sono un costo sociale, riflettendosi negativamente non solo sul singolo dipendente colpito (nella sua dignità, sicurezza, professionalità, salute), ma anche sul datore di lavoro e sull'azienda nel suo complesso (in termini di perdita di produttività, di competenza e di aumento dei costi); nonché sullo Stato e sulla collettività in generale (il primo, fallendo nel suo compito di garante della libertà sessuale, morale, dell'ordine e della tranquillità pubblica; la seconda, vedendo leso il suo interesse alla parità di trattamento e all'uguaglianza di opportunità ed essendo anche a suo carico lo stipendio del lavoratore molestato); sono, infine, comportamenti illeciti di per sé.

Le molestie sessuali, seppure talvolta possono essere elementi costitutivi di reato, sono sempre comportamenti illeciti e, come tali, correlati a situazioni giuridiche soggettive che dovranno essere adeguatamente tutelate in sede civile (fermo restando il concorso con la tutela penale, ove sussista reato).

DISCRIMINAZIONE

Le recenti Direttive europee in materia di divieti di *discriminazione* ne hanno sottolineato la gravità e la natura spesso discriminatoria (Dir. 43 e 78 del 2000; D. lgs. vi nn. 215 e 216 del 2003).

VIOLETTA COSMETICS srls

Via E. Fermi, 9A - 9B – 26013 CREMA (CR) – P.IVA 01593810193 – E-mail: info@violettacosmetics.com

Tel. 0373 203433 – Cell. 328 0970717

Secondo il D.lgs. 145/2005 che ha attuato la D.73/2002 le molestie sessuali sono definite come discriminatorie qualora:

- consistano in comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante od offensivo ;
- consistano in comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante od offensivo.

Le molestie possono causare disagi psicologici, forme di ansia, e riflettersi negativamente sulla vita personale e lavorativa.

I comportamenti possono essere molto vari, ma a base direttamente o indirettamente sessuale, e sono caratterizzati dal fatto che non sono né desiderati da chi li subisce, né graditi.

COME AGIRE

Se il dipendente si trova in una situazione di questo tipo occorre manifestare anzitutto in modo chiaro che non è cosa gradita, e se la situazione è grave o si ripete si hanno diverse possibilità di reagire:

- Se la situazione è determinata dal comportamento di un collega che persiste nel tempo, o è particolarmente grave, oppure se viene creata un'atmosfera intimidatoria nei confronti del dipendente (e non semplicemente scherzosa) pur senza che si arrivi alle ingiurie o alla violenza, si può segnalare la cosa inizialmente al *Datore di lavoro*, successivamente alla *consigliera di parità*, oppure rivolgersi ad un *delegato sindacale*, od ancora ad un *legale* di tua fiducia fino ad arrivare ad esporre denuncia ai *Carabinieri*.
- Trattandosi di questioni delicate, il dipendente deve richiedere il rispetto della riservatezza nei suoi confronti.
- Il Datore di lavoro è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute anche psicologica, ma pure la dignità dei lavoratori. Si può ricorrere alla tutela anche davanti al *giudice*, tramite alla consigliera di parità o ad un legale.
- Potrà essere richiesto di adottare il provvedimento più adatto per risolvere la situazione, anche mediante il trasferimento di colui che espone la vittima ai comportamenti molesti, e non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Rev.2 del 08/11/2023

La Direzione

