

EURPACK®



Politica di Tolleranza Zero
verso Molestie e Violenze

16/10/2025



Indice

Premessa e obiettivi	3
Ambito di applicazione	3
Riferimenti normativi	3
Definizioni	4
Comportamenti vietati	5
Principi Guida	6
Segnalazioni	6
Gestione delle segnalazioni	6
Aggiornamento e monitoraggio	7



Premessa e obiettivi

Eurpack promuove un ambiente di lavoro fondato su rispetto, dignità, inclusione e sicurezza psicofisica, rigettando ogni forma di molestia, violenza, discriminazione e ritorsione. Questa politica formalizza il nostro impegno a garantire tolleranza zero verso comportamenti lesivi della persona e a tutelare attivamente chi segnala tali condotte.



Ambito di applicazione

La presente politica si applica a:

- tutti i dipendenti di Eurpack, a qualsiasi livello e mansione;
- collaboratori, consulenti, stagisti, visitatori e terze parti (fornitori, partner, appaltatori);
- qualsiasi luogo di lavoro (sedi operative, stabilimenti, ambienti digitali, eventi aziendali).



Riferimenti Normativi

La presente politica si ispira e si conforma ai seguenti riferimenti:

- D.Lgs. 81/08 (Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro);
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità);
- convenzione ILO n.190 e Raccomandazione n.206 su violenza e molestie nel mondo del lavoro;

- codice Etico di Eurpack;
- standard SA8000 e UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

Definizioni

Molestie: le molestie, secondo la presente politica, sono comportamenti verbali, visivi o fisici indesiderati che denigrano o esprimono ostilità verso una persona in relazione a caratteristiche protette¹. Sono considerate tali quando condizionano l'assunzione o il mantenimento del lavoro, influenzano decisioni professionali o compromettono l'ambiente lavorativo, rendendolo intimidatorio, ostile o offensivo, oppure ostacolano le prestazioni lavorative.

Molestie sessuali: comportamenti indesiderati di natura sessuale, come avance, richieste di favori, commenti o gesti, quando vengono imposti come condizione per l'assunzione o il mantenimento del lavoro, influenzano decisioni professionali che riguardano la persona oppure compromettono l'ambiente lavorativo, rendendolo ostile, offensivo o intimidatorio, o ostacolano le prestazioni lavorative.

Molestie morali o psicologiche (mobbing): comportamenti reiterati e sistematici, di natura offensiva, denigratoria o svalutante, che mirano a isolare, emarginare o danneggiare psicologicamente una persona sul luogo di lavoro, compromettendone il benessere e le prestazioni professionali.

Violenza fisica o verbale: comportamenti aggressivi, minacciosi o intimidatori, espressi attraverso atti fisici o parole, che possono causare danni fisici, emotivi o psicologici a una persona, creando un clima lavorativo insicuro e ostile.

¹ Per caratteristiche protette si intendono tutti quegli aspetti personali tutelati dalla legge, che non possono in alcun modo costituire motivo di discriminazione, disparità di trattamento o comportamento offensivo. Rientrano tra le caratteristiche protette, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il sesso, il genere, l'identità di genere e l'espressione di genere, l'orientamento sessuale, l'età, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o nazionale, la religione o le convinzioni personali, la disabilità o le condizioni di salute, lo stato civile, familiare o genitoriale, la gravidanza e la maternità o paternità, nonché l'appartenenza sindacale o le opinioni politiche.

Discriminazioni: trattamenti ingiusti o svantaggiosi nei confronti di una persona o di un gruppo, basati su caratteristiche personali protette dalla legge (come genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni) che compromettono il principio di pari opportunità e uguaglianza sul lavoro.

Ritorsioni: azioni punitive o di svantaggio adottate nei confronti di una persona che ha segnalato comportamenti illeciti, molestie, discriminazioni o violazioni delle regole, oppure che ha collaborato a indagini in merito, con l'intento di scoraggiarne la denuncia o la partecipazione.



Comportamenti vietati

Sono considerati inaccettabili e soggetti a provvedimenti disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione, i seguenti comportamenti, a titolo esemplificativo:

- molestie sessuali: avvicinamenti fisici non desiderati, commenti a sfondo sessuale, gesti o battute offensive;
- molestie morali o psicologiche (mobbing): isolamento, minacce, umiliazioni ripetute, svalutazione sistematica;
- violenza fisica o verbale: aggressioni, urla, intimidazioni, linguaggio offensivo;
- discriminazioni dirette o indirette: trattamenti differenziati basati su genere, orientamento sessuale, origine etnica, religione, disabilità, età o opinioni personali;
- ritorsioni: comportamenti punitivi nei confronti di chi segnala o collabora a indagini interne.

Principi guida

L'impegno nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo si fonda su alcuni principi guida che orientano ogni comportamento e decisione aziendale. Al centro di questo impegno vi sono il rispetto e la dignità della persona, intesi come diritto di ciascuno a essere trattato in modo equo, corretto e privo di qualsiasi forma di discriminazione. Tale responsabilità è condivisa da tutti: ogni membro dell'organizzazione è chiamato a contribuire attivamente alla costruzione di un contesto lavorativo sano, collaborativo e accogliente. A supporto di questi valori, Eurpack promuove la prevenzione e la formazione continua attraverso campagne informative e momenti di confronto.

L'azienda può intervenire soltanto sulle situazioni di cui viene a conoscenza. Pertanto, chiunque sia vittima o testimone di comportamenti molesti sul luogo di lavoro, da parte di dipendenti, superiori, collaboratori esterni, clienti, fornitori o visitatori, ha la responsabilità di segnalare tempestivamente l'accaduto, affinché possano essere adottate le misure più appropriate.

Segnalazioni

Chiunque assista o sia vittima di comportamenti contrari a questa politica è incoraggiato a segnalarli. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite:

- **piattaforma informatica:** "My Whistleblowing" fornita da Zucchetti e accessibile al seguente indirizzo <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/EurpackGiustiniSacchetti> quale tool informatico crittografato mediante il quale è possibile segnalare in forma scritta tramite report online oppure in forma orale tramite sistema che garantisce il morphing della voce;
- **posta ordinaria:** indirizzata al Gestore della Segnalazione, in Via dell'Industria 13, 04011 – Aprilia (LT);
- **modulo cartaceo anonimo**, disponibile e da inserire nell'apposita cassetta;
- **referenti aziendali dedicati** (Risorse Umane, Servizio di Prevenzione e Protezione, membri del SPT);
- canali previsti da normative specifiche (es. segnalazioni SA8000 o UNI/PdR 125:2022).

Tutte le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza, in linea con le normative vigenti, garantendo protezione a chi agisce in buona fede e l'assenza di ritorsioni.

Gestione delle Segnalazioni

Le segnalazioni ricevute saranno analizzate da personale formato, secondo una procedura definita che prevede:

- valutazione preliminare dei fatti;
- eventuale avvio di indagine interna;
- misure di protezione per la persona segnalante;
- azioni correttive o disciplinari nei confronti dei responsabili.

Aggiornamento e Monitoraggio

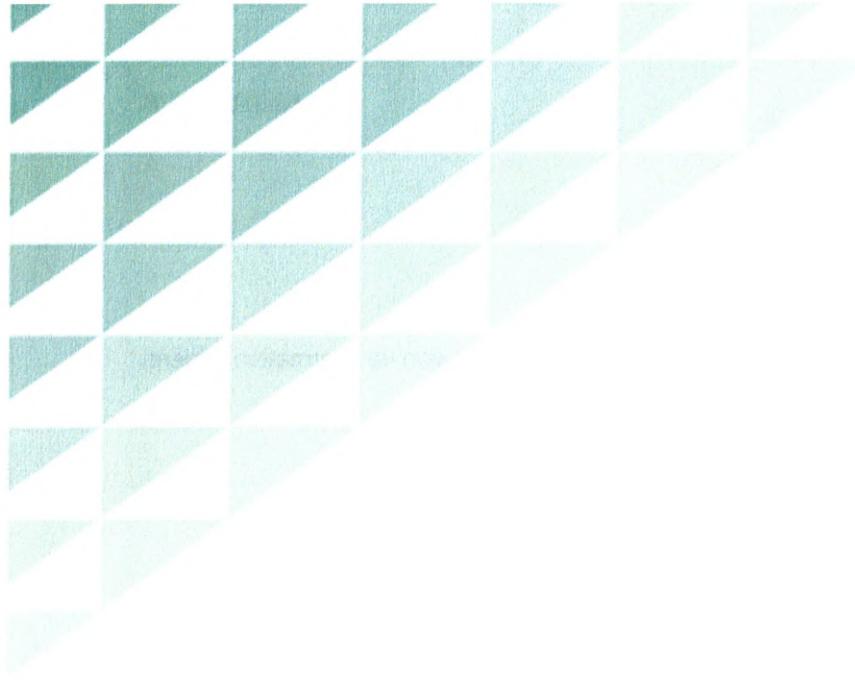
La politica è soggetta a riesame periodico, almeno annuale, o in seguito a modifiche normative o organizzative. Gli aggiornamenti vengono comunicati attraverso i canali ufficiali e integrati nei programmi formativi aziendali.

Data

16/10/2025

Datore di Lavoro





EURPACK[®]

Via dell'Industria, 13
04011 Aprilia (LT)
T. +39 06 920451 • F. +39 06 92045224
info@eurpack.it • www.eurpack.it

