

Policy per la prevenzione dalla violenza sul posto di lavoro nei ristoranti

Informazioni sulla Policy

EURO 1 s.r.l (di seguito anche la “Società”) si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e privo di minacce fisiche e violenza di qualsiasi tipo, in conformità alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nonché ai valori del Sistema McDonald’s. Miriamo a garantire che tutti i dipendenti della Società siano trattati e trattino gli altri con dignità e rispetto. Lo scopo di questa policy (di seguito anche la “Policy”) è garantire che, coerentemente con i valori della Società e del Sistema McDonald’s, i nostri dipendenti possano prosperare in un luogo di lavoro libero da ogni forma di violenza sul posto di lavoro.

La Policy si applica a tutto il personale della Società e a tutti coloro che lavorano nei ristoranti gestiti dalla Società. Si applica a tutti i livelli, compresa la Direzione aziendale. Inoltre, sarà prevenuto e non sarà consentito l’uso di violenza da parte di persone che non sono dipendenti della Società (ad esempio, stagisti, lavoratori temporanei, appaltatori indipendenti, ospiti, clienti, venditori e fornitori) e nei confronti di persone che non sono dipendenti della Società da parte dei dipendenti della stessa.

La Policy si applica (senza limitazioni) a tutte le seguenti situazioni che si verificano:

- all’interno di locali o spazi di proprietà della Società o da questa comunque amministrati o gestiti;
- nell’utilizzo dei sistemi di comunicazione, delle attrezzature o delle risorse della Società;
- durante eventi, attività o corsi di formazione sponsorizzati dalla Società anche se svolti fuori sede;
- durante viaggi di lavoro e/o trasferte indipendentemente dalla durata (i.e., anche in giornata);
- ai pranzi/cene di lavoro o comunque nel corso di attività sociali connesse al rapporto di lavoro in essere con la Società;
- al di fuori dell’orario di lavoro, inclusi messaggi di testo e utilizzo dei social media su dispositivi personali, nel caso in cui la condotta abbia un impatto sul rapporto di lavoro o sul coinvolgimento della Società;
- in ogni caso, durante lo svolgimento dell’orario di lavoro.

La Policy integra altre policy della Società che richiedono un comportamento appropriato e rispettoso, quali la Policy sui diritti umani e la Policy contro molestie, discriminazioni, bullismo e ritorsioni.

Le violazioni della Policy possono portare, a esclusiva discrezionalità della Società e coerentemente con le disposizioni di legge e di CCNL applicabili, a opportuni provvedimenti anche di natura disciplinare (incluso, ove applicabile, il licenziamento ai sensi dell’art. 2119 cod. civ. o il recesso senza preavviso dal contratto eventualmente in essere con un soggetto esterno quale un consulente, fornitore o appaltatore etc.).

I nostri Valori

In quanto parte del Sistema McDonald’s, la Società aderisce e si ispira ai valori etici di McDonald’s, con l’intento di realizzare una realtà conforme ai seguenti valori.

- **Persona:** mettiamo al primo posto i nostri clienti e le persone. La Società è un’azienda di persone. Apprezziamo soprattutto le persone che lavorano per e con noi e i clienti che serviamo.
- **Inclusione:** apriamo le nostre porte a tutti. Apprezziamo le diverse prospettive e vogliamo creare un ambiente accogliente e di supporto per tutti.
- **Integrità:** facciamo la cosa giusta. Diamo priorità alla sicurezza e al benessere e crediamo che tutti coloro che lavorano nella Società abbiano il diritto di lavorare in un ambiente privo di molestie, violenza e discriminazione.
- **Comunità Locale:** siamo dei buoni vicini. Restituiamo qualcosa alle nostre comunità locali e pensiamo a livello globale per costruire un futuro migliore.
- **Famiglia:** miglioriamo insieme. Crediamo di avere tutti un ruolo da svolgere nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, diversificato e inclusivo.

La nostra definizione

La Società definisce la violenza sul posto di lavoro come "Qualsiasi situazione in cui una persona subisca abusi, minacce o aggressioni nell’ambito della propria attività lavorativa". Questo elenco di comportamenti, sebbene non esaustivo, fornisce esempi di condotta vietata:

- aggressione fisica, minaccia di aggressione o stalking a un dipendente, partner o cliente;
- possesso di un’arma o minaccia con un’arma;
- danneggiamento intenzionale dei beni di proprietà dell’altra persona;
- comportamento aggressivo o ostile che crea nell’altra persona la ragionevole paura di subire aggressioni o danni fisici;
- dichiarazioni offensive, molestie o intimidatorie, telefonate, messaggi vocali o messaggi di posta elettronica ritenuti indesiderati o offensivi dal destinatario;
- epiteti razziali o culturali o altri commenti dispregiativi associati a minacce di crimini ispirati dall’odio.

Nell’interesse di garantire la sicurezza e la protezione delle persone, la Società si riserva di valutare comportamenti ulteriori rispetto oltre a quelli sopra descritti, ogni volta che questi generino una ragionevole preoccupazione per il benessere dei dipendenti o degli ospiti. Con “Violenza fuori dal luogo di lavoro” la Società intende la possibilità che alcuni dipendenti subiscano violenza nell’ambito della propria sfera personale, come la violenza ricevuta dal coniuge attuale o ex, convivente, fidanzato / fidanzata, familiare o amico. La Società incoraggia vivamente i dipendenti che subiscono abusi nell’ambito della propria sfera personale a segnalarli di modo che la Società possa fornire assistenza e supporto. Inoltre, la Società richiede ai dipendenti di avvisare di qualsiasi circostanza che ragionevolmente presenti il rischio di violenza sul lavoro rivolgendosi ad una delle persone indicate di seguito.

Le nostre aspettative

Spetta a tutti noi contribuire a rendere la Società un luogo di lavoro sicuro per tutti. Non tolleriamo abusi, minacce o violenze di alcun tipo, come stabilito nella Policy. Non ci sarà alcuna ritorsione contro chiunque sollevi una preoccupazione o un reclamo su una qualsiasi condotta che potrebbe violare questa Policy e la Società garantirà la massima tutela a chiunque intenda segnalare condotte non in linea con la stessa. L'obiettivo è sentirsi a proprio agio nel segnalare problemi senza timore di eventuali ritorsioni.

Tutti i dipendenti e il personale della Società sono tenuti a:

- sostenere i valori della Società;
- trattare tutti con rispetto e dignità;
- essere responsabili delle proprie azioni;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro sicuro e privo di ostilità come sancito dalla Policy;
- riferire ogni incidente e/o abuso, minaccia o aggressione sul luogo di lavoro;
- completare tutti i training e la formazione obbligatoria.

Inoltre, i manager e i supervisori (sia nei ristoranti che negli uffici del personale) sono tenuti a:

- adottare un comportamento sicuro, rispettoso e inclusivo;
- denunciare tutti i casi riguardanti le accuse di discriminazione, molestie, violenza e ritorsioni;
- prendere sempre sul serio le segnalazioni;
- investigare tali accuse in modo tempestivo e completo;
- imporre azioni correttive tempestive e proporzionate, ove necessarie;
- segnalare eventuali casi di cattiva condotta che potrebbero violare i principi contenuti nella Policy;
- assicurarsi che i Manager abbiano accesso alla formazione su come creare un posto di lavoro sicuro.

Se ritieni di aver assistito o subito comportamenti violenti proibiti da questa Policy Se i dipendenti, i lavoratori temporanei o gli appaltatori indipendenti che lavorano per/con la Società ritengono che la loro sicurezza o quella degli altri sia in pericolo in qualsiasi momento, o sono testimoni di o hanno subito un episodio di abuso, minaccia o aggressione in situazioni connesse allo svolgimento del lavoro, hanno la responsabilità di segnalare tale condotta a uno dei seguenti soggetti:

- un responsabile di turno;
- qualsiasi manager;
- un membro della direzione;
- un referente del Dipartimento Risorse Umane (People), ove presente;
- il Safety & Security Manager, ove presente o l'RSPP

Le situazioni di emergenza e le minacce immediate di pericolo per le persone devono essere segnalate senza indugio alla Polizia o ad altro servizio di emergenza (in genere contattando telefonicamente il numero 112). Quando si segnalano possibili episodi di violenza sul posto di lavoro, bisogna assicurarsi che vengano prese le misure appropriate come delineato nella Policy e deve essere garantito il nostro supporto durante tutto il processo di indagine. Sollevare dubbi o reclami relativi a comportamenti che potrebbero violare questa Policy, anche se non si è sicuri che siano contrari o meno, aiuterà la Società a garantire un luogo di lavoro sicuro e rispettoso. Lavorare insieme per eliminare qualsiasi violenza sul posto di lavoro è fondamentale per proteggere te, gli altri dipendenti, i nostri clienti e chiunque altro entri nei nostri luoghi di lavoro.

Cosa succede una volta che sollevi un reclamo? La Società svolgerà gli opportuni accertamenti sugli episodi segnalati, in modo imparziale e tempestivo. Il risultato degli accertamenti sarà comunicato alle parti interessate. Un manager sarà responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del numero di episodi segnalati e delle procedure di accertamento.

Protezione e supporto per le persone coinvolte Chiunque presenti un reclamo o partecipi in buona fede a qualsiasi accertamento in relazione ad episodi segnalati ai sensi della Policy non deve subire alcuna forma di ritorsione. Ritorsione significa punire qualcuno o intraprendere un'azione negativa sul posto di lavoro per aver sollevato una preoccupazione o un reclamo sulla base di quanto stabilito nella Policy o per aver partecipato alle fasi di accertamento degli episodi segnalati. Gli esempi potrebbero includere, laddove le seguenti condotte fossero intraprese al fine di compiere una ritorsione:

- licenziamento;
- riduzione della retribuzione, delle ore o assegnazione di turni di lavoro meno favorevoli;
- applicazione di sanzioni disciplinare o assegnazione di un dipendente a diversa attività;
- demansionamento o trasferimento di un dipendente.

Chiunque venga scoperto a fare ritorsioni contro qualcuno per aver sollevato dubbi di violazione a questo Policy sarà soggetto ad azione disciplinare in linea con le previsioni di legge e di CCNL applicabili.