

 G&M GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

Il vertice della Società Gargiulo & Maiello SpA, unitamente alla Europrogetto Srl e tutti i loro Dipendenti, deve rispettare tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili. La Gargiulo & Maiello SpA, unitamente alla Europrogetto Srl, esige il rispetto degli standard previsti dalla presente Policy indipendentemente dal fatto che questi siano o meno proibiti dalla legge.

La presente Policy si applica a tutti i comportamenti commessi sia all'interno, che all'esterno delle Società da parte dei Dipendenti, a prescindere dal sesso o dal livello di anzianità.

Pertanto, la presente Policy si applica sia negli uffici dell'Azienda, sia fuori sede. L'Azienda, pur non potendo controllare i comportamenti di Terze Parti, non tollera eventuali atti di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo che dovessero coinvolgere dette Terze Parti e attuerà le misure appropriate atte a reprimere ed impedire tali comportamenti. L'Azienda adotterà ogni misura appropriata per prevenire tali molestie, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo e per assicurare che la persona che li segnala non abbia ripercussioni negative in termini di attribuzione di mansioni o di altre attività lavorative.

IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, i Dipendenti devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso e ad eliminare parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi. I Dipendenti devono contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti di lavoro e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le molestie, il bullismo ed i comportamenti sessualmente inappropriati siano considerati inaccettabili.

L'Azienda, pertanto, non tollera alcuna forma di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato e di bullismo e ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti i Dipendenti.

MOLESTIE

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco e da comportamenti corretti e vieta qualsiasi forma di molestia compiuta o tentata da un Dipendente.

La presente Policy vieta qualsiasi forma di molestia (reale o percepita), basata sul sesso, sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sullo stato militare, sullo stato di veterano, sulla predisposizione genetica o

 G&M GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

sullo stato di portatore, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

Per molestia si intende una condotta tentata o compiuta – isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica - sgradita, inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario.

A seconda delle situazioni, le molestie possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo gli epiteti, le ingiurie, gli epiteti razziali, gli stereotipi, le minacce, le intimidazioni, gli atti ostili, la calunnia, la diffamazione, gli insulti, l'aggressione, la derisione, la diffusione di informazioni riservate, la limitazione della libertà di espressione, materiale scritto o grafico, inclusi i messaggi di posta elettronica, SMS o messaggi elettronici, o qualsiasi altra condotta o comportamento che denigra, mostra ostilità o avversione nei confronti della razza, del colore della pelle, dell'età, del sesso, della religione o del credo, della nazione d'origine, dei genitori, dei figli, dei parenti, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, della riassegnazione o espressione di genere, dello stato civile o dello stato di unione civile, dell'invalidità mentale o fisica o di una qualsiasi altra caratteristica protetta di un individuo o di un gruppo.

COMPORTAMENTI SESSUALMENTE INAPPROPRIATI

Per comportamento sessualmente inappropriato si intende qualsiasi comportamento indesiderato che ha una connotazione sessuale, diretto a un individuo in ragione del suo sesso, del suo genere (compreso lo stato di gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), dell'identità di genere o dell'espressione di genere (incluso lo stato di transessuale) e dell'orientamento sessuale o che offende la dignità della persona, laddove l'accettazione di tale comportamento sgradito sia un termine o una condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda l'individuo, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire ingiustificatamente con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Un comportamento sessualmente inappropriato può verificarsi tra qualsiasi persona ed è vietato a prescindere dal sesso, dal genere o dal fatto che viene posto in essere da un superiore gerarchico, un collaboratore, un cliente, un venditore o Terza Parte con cui il Dipendente interagisce per lavoro. È

 G&M GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

altresì vietata qualsiasi forma di molestia e di discriminazione basata sull'orientamento, sull'identità sessuale e sul genere di una persona, che sia questa omosessuale, transessuale, bisessuale o intersessuale ("LGTBI").

Qui di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte vietate ai sensi della presente Policy e che costituiscono comportamenti sessualmente inappropriati:

- Attacchi fisici di natura sessuale, come ad esempio:
 - toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare o colpire il corpo di un altro;
 - stupro, percosse, molestie o tentativi di commettere tali atti;
- Avances o proposte sessuali indesiderate, come ad esempio:
 - Richieste di favori sessuali, accompagnate da minacce implicite o manifeste, riguardanti la valutazione della prestazione lavorativa, una promozione o altri benefici o svantaggi lavorativi;
 - velata o evidente pressione per attività sessuali indesiderate;
 - richieste esplicite o implicite di favori sessuali;
 - gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti, contatto fisico volontario indesiderato o fastidioso e osservazioni verbali sull'aspetto fisico di una persona o su parti anatomiche del corpo;
- Gesti, rumori, osservazioni, riferimenti all'aspetto o al vestiario a connotazione sessuale, battute o commenti sulla sessualità o sull'esperienza sessuale, compresi i commenti basati su stereotipi sessuali, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile;
- Esposizioni o pubblicazioni sessuali o discriminatorie sul posto di lavoro, come ad esempio:
 - esposizione di foto, manifesti, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente degradante o pornografico e relativa condivisione sul posto di lavoro su computer o cellulari;
 - distribuzione o visualizzazione di oggetti, foto o altro materiale di natura sessuale;
- Atti ostili contro un individuo a causa del suo sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dello stato di transessuale, come ad esempio:

 GARGIULO & MAIELLO SpA <i>Partner oltre la fornitura</i>	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

- interferire, distruggere o danneggiare la postazione di lavoro, gli strumenti informatici o le attrezzature di una persona o interferire in altro modo con la capacità dell'individuo di eseguire il lavoro;
- sabotare il lavoro di un individuo;
- atti di bullismo, urla, insulti.

Laddove l'esito di una proposta sessuale abbia delle implicazioni per qualsivoglia decisione lavorativa, è da considerarsi vietata ai sensi della presente Policy. L'Azienda, inoltre, proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.

BULLISMO

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una violenza verbale, di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona.

Il bullismo danneggia la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile.

Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie, le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti che potrebbero creare imbarazzo.

PROCESSO DI SEGNALEAZIONE

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione dell'Azienda che tutti i Dipendenti segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, L'Azienda sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione.

L'azienda adotta il sistema di segnalazione WHISTLEBLOWING come dal D.Lgs. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 63 del 15 marzo 2023.

A seguito di questo la procedura per la segnalazione viene effettuata attraverso i canali indicati al paragrafo 2.8 del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" adottato dall'Azienda.

Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza saranno valutate laddove opportunamente circostanziate; È compito dell'Organismo di Vigilanza vigilare altresì sul rispetto del divieto di "atti di

 G&M GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

MISURE DI PROTEZIONE

L'Azienda si impegna a promuovere le Pari Opportunità per tutti i Dipendenti e a comunicare, adottare e implementare la presente Policy.

La formazione è un elemento essenziale per implementare la presente Policy, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione.

A tale riguardo, la Gargiulo & Maiello SpA, unitamente alla Europrogetto Srl si impegna a fornire a tutti i Dipendenti corsi di formazione in materia di lotta alle molestie, al bullismo ed ai comportamenti sessualmente inappropriati, tesi a delineare le procedure rilevanti da seguire e le potenziali conseguenze in caso di comportamenti vietati. La Gargiulo & Maiello SpA, unitamente alla Europrogetto Srl, si impegna inoltre a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a tutte le persone che subiscono comportamenti vietati dalla presente Policy.

Il Dipendente che attua o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Policy, un atto di molestia, di bullismo o un comportamento sessualmente inappropriato, segnalato e provato, verrà sottoposto da parte dell'Azienda a procedimento disciplinare, che può portare anche al licenziamento.

DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

L'Azienda è fermamente impegnata a proteggere il Dipendente che segnala un comportamento vietato dalla presente Policy, o che solleva dubbi, da eventuali atti ritorsivi. Tale Dipendente verrà tutelato per tutto il tempo necessario, non solo dal presunto "malfattore", ma da chiunque.

Pertanto, L'Azienda, al fine di prevenire, indagare e proteggere i Dipendenti da atti ritorsivi, si impegna a promuovere un ambiente in cui i Dipendenti medesimi:

- ✓ si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta;
- ✓ siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni;
- ✓ siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardino, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona in ragione del fatto che questa:

 G&M GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa dell'Azienda o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa dell'Azienda o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla normativa dell'Azienda; e/o
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa dell'Azienda.

Chiunque attui un atto ritorsivo nei confronti del Dipendente segnalante o Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il Dipendente attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare. La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione della presente Policy.

RISERVATEZZA

Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie sessuali sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza. La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione e/o cancellazione del proprio nome da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Policy o dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del Dipendente responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato, incluso il licenziamento.

PROCEDURA SEGNALEZIONE WHISTLEBLOWING

L'azienda adotta il sistema di segnalazione WHISTLEBLOWING come dal D.Lgs. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 63 del 15 marzo 2023.

Le segnalazioni dovranno essere fatte attraverso il sito web, rispettivamente per la Gargiulo & Maiello SpA, il primo link, per la Europrogetto Srl il secondo link:

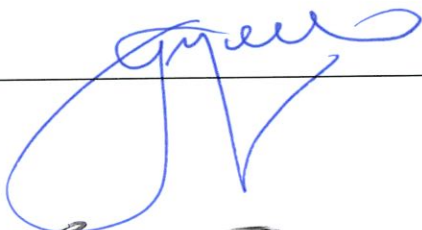
<https://www.gargiuloemaiello.com/it/23-gestione-delle-segnalazioni-whistleblowing>

<https://www.idealbellezza.it/page/segnalazioni-whistleblowing/>

 ideabellezza GARGIULO & MAIELLO SpA Partner oltre la fornitura	POLICY SU "LOTTA ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"	
Allegato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022	ED. 00 Rev. 00 del 29/07/2025	ALLEGATO 6

Nola, lì 29/07/2025

Il Legale Rappresentante: _____

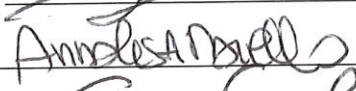


Presenti:

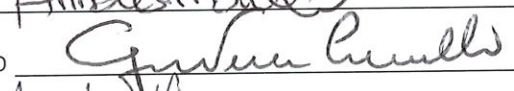
Alessandro Maiello _____



Annalisa Maiello _____



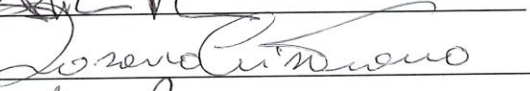
Giovanna Cuciniello _____



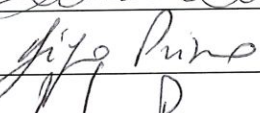
Antonio Mosca _____



Rosario Cristiano _____



Diego Prisco _____



Luigi Bracciano _____

