

## Toolbox Talk – Sollevare preoccupazioni

- Spesso può essere difficile sapere a chi o dove andare quando si ha una preoccupazione o si è visto qualcosa che si pensa non sia giusto.
- Se hai la preoccupazione che i nostri valori o le nostre politiche vengano violati, per favore non tacere, parlare apertamente è la cosa giusta da fare.
- Le preoccupazioni potrebbero essere per una serie di motivi, tra cui:
  - Bullismo e molestie
  - Condizioni di lavoro non sicure
  - Frode o furto
  - Violenza sul posto di lavoro
  - Uso di alcol o droghe
  - Uso improprio della proprietà aziendale
  - Conflitto di interessi
  - Falsificazione dei documenti, o
  - Violazioni della politica o dell'etica aziendale
- Apprezziamo che parlare apertamente può essere difficile e la paura di ritorsioni è reale, il che può portare le persone a tacere sulle azioni illecite. Vi assicuriamo che siamo qui per ascoltare e, in RPM, i dipendenti sono protetti da ritorsioni per aver segnalato dubbi in buona fede.
- Ciò significa che se sospettate o venite a conoscenza di una condotta impropria, la politica di ritorsione di RPM vieta qualsiasi forma di ritorsione intrapresa contro di voi per aver sollevato tale questione, aver effettuato una segnalazione, aver partecipato a un'indagine o per essersi rifiutati di partecipare a qualsiasi attività sospettata o che conoscete impropria o errata, incluso l'esercizio di diritti sul posto di lavoro protetti dalla legge.
- Ciò non significa che sarai scusato dal continuare a svolgere il tuo lavoro o dal seguire le nostre regole sul posto di lavoro solo perché hai presentato un reclamo o segnalato le tue preoccupazioni. Sei comunque responsabile dell'adempimento delle tue responsabilità lavorative.
- La politica di ritorsione della nostra azienda vieta a un manager o a un altro leader di intraprendere azioni avverse contro di te per aver segnalato le tue preoccupazioni in buona fede.
- Ad esempio, se segnalate una condotta scorretta, come il bullismo, e la segnalate in buona fede, la politica di ritorsione vi vieta di essere licenziati, retrocessi, sospesi, rimproverati, disciplinati, trasferiti, minacciati, molestati o in qualsiasi modo discriminati per aver sollevato le vostre preoccupazioni.
- La politica di ritorsione di RPM vieta anche forme più sottili di ritorsione, come l'emissione di una valutazione errata infondata, l'assegnazione di lavoro indesiderato o il bullismo, perché un dipendente ha sollevato dubbi.

- Ho detto il termine “buona fede” un paio di volte durante questo discorso. Le preoccupazioni sollevate in malafede, o le preoccupazioni che sono costituite, non sono il tipo di reclami genuini e in buona fede che sono coperti dalla politica di ritorsione.
- Ad esempio, se segnali un reclamo che non è vero per il tuo collega per cercare di metterlo nei guai, questo non sarebbe un reclamo in buona fede coperto dalla politica di ritorsione e potresti essere soggetto ad azioni disciplinari per farlo.
- D'altra parte, sollevare dubbi su una procedura di produzione che ritenete non sicura, o su comportamenti che ritenete possano violare la politica aziendale sulle molestie, ad esempio, sono preoccupazioni sollevate in buona fede e sarebbe contrario alla nostra politica intraprendere azioni di ritorsione nei vostri confronti per aver segnalato tali preoccupazioni. Questo è vero, sia che le preoccupazioni sollevate siano dimostrate o non comprovate.
- In caso di dubbi su attività illegali, non etiche o di altro tipo che semplicemente non sembrano corrette, segnalatele a chiunque vi sentiate a vostro agio, che si tratti di un supervisore, di un altro membro della direzione, delle Risorse umane, dell'Ufficio legale o della Conformità o della hotline di RPM, i poster con i dettagli della hotline possono essere pubblicati nello stabilimento o i dettagli possono essere trovati sul sito web di RPM [www.rpminc.com](http://www.rpminc.com).
- Se ritieni di essere stato oggetto di ritorsioni, devi segnalarlo al tuo supervisore o manager. Se vi sentite a disagio nel farlo, potete segnalarlo a qualsiasi membro della direzione, delle Risorse umane, dell'Ufficio legale o della Conformità o tramite la hotline aziendale.