**Toolbox Talk – Le parole contano, parla apertamente**

* In RPM, i dipendenti sono protetti da ritorsioni per aver sollevato dubbi in buona fede.
* Ciò significa che se sospettate o siete a conoscenza di una condotta impropria, la politica di ritorsione di RPM vieta qualsiasi forma di azione ritorsiva intrapresa contro di voi per aver sollevato tale questione, fatto una segnalazione, partecipato a un’indagine o per aver rifiutato di partecipare a qualsiasi attività che sospettate o sapete essere impropria o sbagliata, compreso l’esercizio di diritti sul posto di lavoro protetti dalla legge.
* Ciò non significa che sarete scusati dal continuare a svolgere il vostro lavoro o dal seguire le nostre regole sul posto di lavoro solo perché presentate un reclamo o segnalate le vostre preoccupazioni. Sei ancora responsabile dell’adempimento delle tue responsabilità lavorative.

* La politica di ritorsione della nostra azienda vieta a un manager o ad altri leader di intraprendere azioni avverse contro di voi per aver segnalato le vostre 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 infondata, l’assegnazione di lavoro indesiderato o il bullismo, perché un dipendente ha sollevato preoccupazioni.
* Ho detto il termine “buona fede” alcune volte durante questo discorso. Le preoccupazioni sollevate in malafede, o le preoccupazioni composte, non sono il tipo di reclami autentici e in buona fede 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 averlo fatto.
* D’altro canto, sollevare dubbi su una procedura di carrello elevatore che ritieni non sicura, o comportamenti che ritieni possano violare la politica antidiscriminazione della Società, ad esempio, sono dubbi sollevati in buona fede e sarebbe contrario alla nostra politica intraprendere azioni di ritorsione contro di te per aver sollevato tali dubbi. Ciò è vero, indipendentemente dal fatto che le preoccupazioni sollevate siano o meno comprovate o meno.
* Se avete dubbi su attività illegali, non etiche o di altro tipo che 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 conformità o della hotline di RPM.
* Se ritenete di essere stati oggetto di ritorsioni, dovete segnalarlo al vostro supervisore o manager. Se non vi sentite a vostro agio nel farlo, potete segnalarlo a qualsiasi membro della dirigenza, delle Risorse umane, dell’Ufficio legale o della Conformità, o tramite la hotline della Società.