



**LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE**

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 1 di 9

**SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE
E
GESTIONE DEI RISCHI**



**LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE**

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 2 di 9

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1.	Obiettivi del documento.....	3
1.2.	Ambito di applicazione	3
2	RIFERIMENTI	3
2.1.	Riferimenti Interni	3
2.2.	Riferimenti Esterni	3
3	DEFINIZIONI GENERALI.....	4
4	DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E LE CONDOTTE VIETATE	5
4.1.	Violenza e molestie sul lavoro.....	5
4.2.	Violenza e molestie	5
4.3.	Violenza e molestie di genere	6
4.4.	Molestie sessuali.....	6
5	TOLLERANZA ZERO: PRINCIPI GENERALI.....	7
6	PROGRAMMA DI PREVENZIONE.....	8
7	PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	8
8	SEGNALAZIONI	9



1 INTRODUZIONE

1.1. Obiettivi del documento

L'obiettivo del presente Allegato è definire, in coerenza con i principi espressi nelle Politiche aziendali e nel codice comportamentale, i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi i/le rappresentanti del Management aziendale e tutto il personale di S.F.E..

L'Allegato inoltre fornisce indicazioni sul divieto della violenza e molestia sul lavoro, che rispondano al dettato normativo contenuto all'interno della 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.

1.2. Ambito di applicazione

Il presente Allegato si applica a S.F.E. S.r.l. e trova applicazione anche nei confronti dei Terzi, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in S.F.E. indipendentemente dallo status contrattuale sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Allegato nell'esecuzione e secondo le formulazioni previste nelle apposite previsioni contrattuali/dichiarazioni.

2 RIFERIMENTI

Il presente Allegato è stato formulato sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti interne ed esterne ad S.F.E.

2.1. Riferimenti Interni

- Codice Comportamentale
- Politica Responsabilità Sociale
- Politica Anticorruzione
- Politica Salute e Sicurezza
- Procedura Segnalazioni

2.2. Riferimenti Esterni

- Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito "Convenzione 190")
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito "Raccomandazione 206")



LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 4 di 9

- 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
- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR)
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico salute e sicurezza)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”
- CCNL metalmeccanico
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

3 DEFINIZIONI GENERALI

Bystander: persona che è presente o è informata da una vittima di una condotta di violenza o molestia sul lavoro ma non ne prende parte oppure la persona che interviene in una situazione in cui si sta verificando un atto di violenza o molestia sul lavoro.

Evento di Security: qualsiasi azione o evento doloso o colposo che possa arrecare nocumento, attuale o potenziale alle risorse umane ed ai beni materiali e immateriali dell'azienda

Personale di S.F.E.: tutti i dipendenti e le dipendenti S.F.E. e i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo.

Persona Molestata: persona nei cui confronti la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

Persone Tutelate: questa categoria include tutto il personale di S.F.E., nonché tutte le persone che svolgono attività lavorativa in S.F.E. indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi/e i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e, i lavoratori e le lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per S.F.E., i candidati/le candidate che entrano nel processo di selezione di S.F.E., e qualsiasi altra persona che entri in contatto con il personale di S.F.E. o con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative.

Segnalante: persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.

Segnalazione: segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.

Terzo / Terzi: qualunque terza parte che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse di S.F.E., quali clienti, fornitori, trattatisti, partner commerciali e industriali.



4 DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E LE CONDOTTE VIETATE

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di S.F.E..

La seguente sezione fornisce un perimetro delle condotte vietate ai sensi del presente Allegato

4.1. Violenza e molestie sul lavoro

La violenza e le molestie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente Allegato sono le violenze e molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro quelle violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- b) in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- d) a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

4.2. Violenza e molestie

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta – espressa in forma fisica, verbale o non verbale –, o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore/l'interlocutrice.
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale).
- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico.
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming").
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica.
- La molestia/stalking digitale/online.



- La violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

4.3. Violenza e molestie di genere

Con violenza e molestie di genere si intendono la violenza e molestie (come sopra definito) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Rientrano fra la violenza e molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone
- LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. “stalking”.
- La diffusione di immagini intime.
- Le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

4.4. Molestie sessuali

Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – espressa in forma fisica, verbale o non verbale –, o la minaccia di porla in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona Molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l’estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta “molestia quid pro quo”).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l’interlocutore/l’interlocutrice.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull’aspetto, sull’abbigliamento o su parti del corpo.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull’orientamento sessuale o sull’identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento.
- Fare avance sessuali indesiderate
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.



LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 7 di 9

- Tocco indesiderato, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali.
- Minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

5 TOLLERANZA ZERO: PRINCIPI GENERALI

S.F.E. rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia.

S.F.E. vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della società. La “zero tolerance policy” di S.F.E. è fondata sui seguenti principi generali e imprescindibili:

1. La cultura aziendale di S.F.E. è una cultura basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.

2. S.F.E. vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, così come definite in questo Allegato, nei confronti delle Persone Tutate. Il personale di S.F.E. è chiamato a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente “zero tolerance policy di S.F.E.”.

3. Le Persone Tutate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie. Il personale di S.F.E. ha la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie.

Il Management di S.F.E. e i datori di lavoro hanno il compito di promuovere una cultura di zero-tolerance della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie e di garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate.

Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto dell'Allegato da parte dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici, di diffonderne i principi, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

4. Le Persone Tutate sono invitate a segnalare incidenti/episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazioni descritti nella procedura Segnalazioni.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.

5. Le Persone Tutate hanno il diritto alla vita privata e alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno



**LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE**

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 8 di 9

confidenziali. Tale diritto va riconciliato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.

6. È fatto divieto commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestate, Bystander, testimoni o informatori/informatrici.

7. Condotte da parte del personale di S.F.E. che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui al presente Allegato saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili ivi inclusi quelli disciplinari. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della Persona Molestata.

Verranno inoltre intrapresi rimedi contrattuali nei confronti di Terzi, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in S.F.E. indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni del presente Allegato a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con S.F.E. e le richieste di risarcimento danni.

6 PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione 190 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro “hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona”.

Per questo la Convenzione richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda, e dovranno prevedere obiettivi misurabili.

Per questo motivo S.F.E. si impegna ad istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

7 PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

A tutto il personale di S.F.E. è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto della Politica di responsabilità Sociale e del Codice Comportamentale e dei valori e principi in essi contenuti.

Il personale di S.F.E. deve essere informato e formato sui contenuti di questo Allegato e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa dal personale di S.F.E. a promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, S.F.E. assicura che i contenuti di questo Allegato siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutto il personale di S.F.E., quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:



LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE

All. 9
Rev. 1 del
24.07.2024
Pag. 9 di 9

- la formazione periodica sulla Responsabilità Sociale obbligatoria per tutti i/le dipendenti, inclusi/e i/le neoassunti/e;
- iniziative formative specifiche relative alla responsabilità Sociale e alle tematiche di Sostenibilità;
- iniziative informative al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza;

La partecipazione alla formazione relativa alle tematiche di Sostenibilità costituisce, per i/le dipendenti S.F.E., corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

Il processo per la formazione delle risorse umane è disciplinato dal Sistema di Gestione Aziendale e da documenti di dettaglio dedicati. In applicazione di tali normative, viene definito un programma formativo S.F.E. che prevede l'erogazione di corsi e di eventi formativi in aula/distance con possibili test di verifica dell'apprendimento.

I contenuti della formazione sono sviluppati dalle funzioni del Sistema di gestione e Risorse Umane, in collegamento con le altre funzioni aziendali competenti in materia quali HSE e Salute.

Il programma di formazione sarà definito e attuato in linea con un approccio basato sul rischio e considerando anche gli esiti del monitoraggio delle segnalazioni pervenute.

Per quanto riguarda i Terzi, nonché tutte le persone che svolgono attività lavorativa in S.F.E. a qualsiasi titolo, verrà richiesta, secondo specifiche previsioni contrattuali, la sensibilizzazione del proprio personale rispetto ai contenuti del presente Allegato.

8 SEGNALAZIONI

S.F.E. adotta e raccomanda al suo personale di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Bystander, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.

A tal fine sono messi a disposizione gli appositi canali previsti nella specifica procedura PO23 - Segnalazione reclami e sospetti che costituisce il riferimento normativo per la gestione delle stesse.

Le segnalazioni inerenti a possibili violenze o molestie sul lavoro saranno gestite dal Social Performance Team, sensibilizzato e formato sul tema, sulla base di un piano di formazione predisposto dalle funzioni centrali coinvolte sul tema.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.