

## ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUOI LUOGHI DI LAVORO

In questa Procedura sono delineate le modalità e gli strumenti per la gestione dell'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro nonché la possibilità di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.

### DEFINIZIONI:

Per **molestia** si intende qualunque condotta che si manifesti attraverso atti, comportamenti, gesti, espressioni verbali o scritte aventi lo scopo o l'effetto di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, di mettere in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone. Sono esempi di molestia comportamenti quali: lesioni all'immagine altrui; offese; intimidazioni; calunnie; insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e sulla qualità professionale; azioni di discredito della persona; rimproveri adottati con modalità offensive del decoro della persona; limitazioni della libertà di espressione dell'individuo; atti e comportamenti adottati sulla base di fattori vietati di discriminazione (genere, handicap, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali).

Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento, verbale o non verbale, a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce nell'ambiente di studio o di lavoro, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante. Sono esempi di molestie sessuali comportamenti quali: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e fastidiosi; apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso, o l'orientamento sessuale; affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio; apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni; adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale; promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.



Per **mobbing** si intende una forma di violenza psicologica attuata in ambito lavorativo e perpetuata da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un altro lavoratore o di un subalterno. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico, intenzionale ed abituale e aventi connotazioni vessatorie, aggressive, umilianti o denigratorie, contraddistinti – anche se formalmente legittimi – da un intento persecutorio ed emarginante finalizzato all'obiettivo primario di isolare la vittima dal gruppo e tali da comportare un'afflizione personale idonea a compromettere la professionalità, la dignità e/o la salute della vittima, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.

### DOVERE DI COLLABORAZIONE

Tutti i soggetti che formano la Comunità Aziendale hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona. I Responsabili di area sono tenuti all'applicazione e al rispetto della presente procedura ed assumono il dovere morale, nonché giuridico, di realizzare tutti gli atti ed i fatti necessari per prevenire il verificarsi di condotte che costituiscono diretta ed immediata violazione del presente codice, attuate negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

### IL COMITATO GUIDA

TheF Charging ha istituito la figura del **Comitato Guida** al quale potranno rivolgersi tutte le persone che ritengono aver subito molestie e chi invece vuole esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire così il dialogo e il confronto.

### PROCEDURA INFORMALE INTERNA

TheF Charging garantisce la tutela dei dipendenti.

Qualora la persona oggetto di molestie non riesca a far percepire all'autore/autrice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può in qualsiasi forma rivolgersi al Comitato Guida per la trattazione informale dei casi di molestia, nel tentativo di dare una soluzione al caso.

Il Comitato Guida interviene al fine di favorire il superamento della situazione



di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, ascoltando il presunto molestatore laddove questo abbia indicato le proprie generalità e, se del caso, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento del Comitato Guida deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestia sul posto di lavoro, può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, al Comitato Guida.

L'intervento dovrà concludersi in tempi brevi, e comunque non oltre 60 giorni dalla segnalazione, al fine di non vanificare, nel caso di esito negativo del tentativo informale, i percorsi alternativi a disposizione del denunciante.

Il Comitato Guida svolge le sue funzioni in piena autonomia; non può assumere in proprio l'iniziativa dell'apertura della trattazione informale di quei casi pervenuti alla sua conoscenza; non può procedere né adottare alcuna iniziativa senza il consenso della persona molestata. In altri casi, ove sussistano particolari condizioni tali da compromettere o sconsigliare la procedura informale, il Comitato Guida può aiutare o invitare la vittima ad espletare immediata denuncia formale interna o esterna ovvero consigliare al denunciante di adire direttamente all'autorità giudiziaria.

Nella procedura informale interna, in qualsiasi momento, il denunciante può ritirare la segnalazione di molestia. Tutti i soggetti coinvolti e quelli intervenuti nella trattazione del caso sono obbligati a mantenere l'assoluta riservatezza.

## PROCEDURA DI DENUNCIA FORMALE

Ove la persona oggetto di molestie non ritenga di far ricorso al Comitato Guida, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia interna.

**I reclami/segnalazioni possono essere inviati tramite:**

Segnalazione diretta al proprio responsabile e/o altra funzione aziendale;

Invio comunicazione tramite un apposito form anonimo messo a disposizione dal Comitato Guida.



Consegna cartaceo presso la sede aziendale e/o le varie sedi dislocate sul territorio.

Se il reclamo/segnalazione riguardano casi di violenza, molestie, abusi e/o riconducibili a situazioni inerenti alla parità di genere, viene inviata segnalazione al Comitato Guida.

Qualora il presunto autore della molestia sia l'amministratore e/o membri del Comitato Guida potrà rivolgersi all'amministratore delegato.

La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato ai soggetti sopra indicati. L'ufficio del personale, nei casi di propria competenza, promuove gli accertamenti preliminari ed il procedimento disciplinare. Nello svolgimento delle indagini preliminari si avvale anche della consulenza e del supporto del Comitato Guida.

La soluzione dei casi di molestie sessuali tramite procedimento disciplinare è soggetta alle formalità, garanzie e sanzioni previste dall'ordinamento e dal vigente CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) del comparto di riferimento. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

L'Azienda, nel corso del procedimento disciplinare, può adottare, ove lo ritenga opportuno, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona. Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito, anche temporaneamente, altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Data

07/02/2025

La Direzione

  
.....

Il Comitato Guida

  
.....