



# Gruppo Bonfiglioli

## POLICY ANTIMOLESTIE

**POLICY ANTIMOLESTIE**  
**(O CODICE DI CONDOTTA)**  
**PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI DI GENERE**  
**GRUPPO BONFIGLIOLI**

**INDICE**

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DELLA POLICY
3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI
4. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO
  - 4.1 Normativa Interna
  - 4.2 Normativa Italiana
  - 4.3 Riferimenti di settore
  - 4.4 Riferimenti esterni
5. PRINCIPI GENERALI
6. PREVENZIONE E PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO
7. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE
  - 7.1 Segnalazione
  - 7.2 Procedura informale
  - 7.3 Procedura formale
  - 7.4 Reporting periodico
  - 7.5 Obblighi di riservatezza
8. GLOSSARIO
9. DEFINIZIONI

## 1. PREMESSA

Premesso che:

- *“la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”* (Convenzione ILO 190/2019),
- tali principi devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ogni persona, nell’ambito dell’organizzazione, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita;
- Il Gruppo Bonfiglioli è un’entità dinamica e vitale e, attraverso le sue 24 società controllate e la sua rete di distributori, vanta una presenza globale in oltre 80 Paesi, garantendo un clima organizzativo multiculturale, ricco di una pluralità di competenze, esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo, solidale, multiculturale, rispettoso, autentico e plurale, privo di qualsiasi forma di discriminazione, di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di violenza;

per promuovere e difendere tali principi il Gruppo Bonfiglioli adotta la seguente Policy, disponibile sull’area Diversità ed Inclusione disponibile nella intranet Bclose e sul sito web.

## 2. OBIETTIVI DELLA POLICY

In sinergia e a completamento del proprio Codice Etico e della Policy e Strategia Diversity & Inclusion, il Gruppo Bonfiglioli considera il rispetto dei diritti fondamentali delle persone un prerequisito per tutto il proprio operato e non ammette alcuna tolleranza verso discriminazioni di genere, violenza o molestie sul luogo di lavoro, né da parte delle proprie persone durante lo svolgimento delle attività aziendali, né da parte di fornitori, subfornitori o partner.

La presente Policy favorisce attività di prevenzione, contrasto e rimozione di ogni forma di abuso - in applicazione del dettato normativo di cui alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 del 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro - fornendo inoltre adeguato supporto alle persone che segnalano tali eventi lesivi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La missione del Gruppo Bonfiglioli si fonda su quattro valori fondamentali: **Challenge, Respect, Accountability e Winning Together**, tutti esplicitati nel Codice Etico. Questi valori costituiscono la guida fondamentale per orientare le scelte e le azioni del Gruppo e vengono condivisi con tutti gli stakeholder, siano essi interni o esterni all’organizzazione e a prescindere dal ruolo, dalla posizione o dalla funzione che ricoprono.

Gruppo Bonfiglioli promuove le **pari opportunità** e bandisce ogni forma di discriminazione affinché ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale umano e professionale, lavorando in un ambiente aperto ed inclusivo, ove diversità significhi pluralità, accoglienza e valorizzazione autentica, indipendentemente da origini etniche e geografiche, genere, orientamento affettivo e sessuale, età e caratteristiche fisiche, stato di salute, condizioni di diversa abilità – psichiche,

psicologiche, cognitive e fisiche – o condizioni sociali e culturali, condizioni familiari, convinzioni religiose, politiche e sindacali, formazione scolastica e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Gruppo Bonfiglioli ritiene inaccettabile ogni forma di discriminazione di genere, violenza o molestia che assuma carattere di intimidazione o di ricatto, commessa nell'esercizio delle proprie funzioni o che venga realizzata approfittando della propria posizione di potere.

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**

Gruppo Bonfiglioli si impegna a far rispettare i principi richiamati nel presente documento a chiunque, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale - sia in quanto Persona Tutelata, sia in quanto Persona Terza - contribuisca al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali.

Si applica anche alle Persone Terze – intese come partner, clienti, fornitori, professionisti ed altre tipologie di persone esterne - e a quelle in formazione (inclusi coloro che sono in tirocinio e in apprendistato) ai lavoratori/lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per la società, a coloro che entrano nel processo di selezione.

### **4. RIFERIMENTI NORMATIVI**

#### **4.1 Riferimenti esterni**

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l'istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
- Risoluzione A5-0283/2001 per l'attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 "Carta dei Diritti fondamentali"

- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
- Direttiva "Vittime" 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (2015): SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e relativa Raccomandazione n. 206/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne 2024/1385/UE che mira a garantire i diritti fondamentali di parità di trattamento e non discriminazione tra donne e uomini.

#### **4.2 Normativa Italiana**

- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3), che sancisce il principio di uguaglianza
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito lavorativo
- Legge n. 125 /1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni intervenute (Protezione e trattamento dei dati personali)
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) che sottolinea l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni
- Legge n. 4/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- Legge 162/2021 su parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

#### **4.3 Riferimenti di settore**

- CCNL Metalmeccanico Industria Privata
- CCNL Dirigenti Industria
- Contratta Integrativo Aziendale
- WEPs: Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template), UN Global Compact and UN Women, (2010)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, sottoscritto da Confindustria e OO.SS. (da cui è disceso l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto in data 23.11.2023)
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)

- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGPs), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto “Imprese per le persone e la società”

#### **4.4 Normativa Interna**

- Codice Etico
- Policy e Strategia Diversity & Inclusion
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01
- Integrity Line (Policy Whistleblowing)
- Organismo di Vigilanza
- Bilancio di sostenibilità
- Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione (22.11.2023)
- Privacy Policy
- Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici
- Costituiscono buone pratiche e strumenti di declinazione, presidio, tutela e monitoraggio dei diritti fondamentali la Certificazione sulla Parità di Genere UNI PdR 125/2022, le Certificazioni Qualità ISO 9001:2015 EA37 EA33 che Gruppo Bonfiglioli adotta integralmente.

### **5. I PRINCIPI GENERALI**

Il Gruppo Bonfiglioli - in tutti i Paesi in cui opera - ha costruito la sua storia industriale con grande attenzione alla sostenibilità, al rispetto e alla responsabilità sociale, offrendo alle proprie persone opportunità di crescita, formazione, integrazione ed innovazione.

In questo ambito il Gruppo Bonfiglioli è impegnato anche sul tema delle pari opportunità, mirando a garantire un contesto lavorativo ispirato ai principi dell'inclusività e della parità di trattamento, impegnandosi al proprio interno con varie azioni affinché non si verifichino atti di discriminazione, di violenza o di molestie e rimuovendo eventuali ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscano la piena inclusione lavorativa.

Gruppo Bonfiglioli non ammette alcuna forma di discriminazione di genere, molestia o violenza in ambito lavorativo e si impegna a tutelare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici da ogni forma di violazione.

La Policy è fondata sui seguenti principi imprescindibili:

1. La cultura aziendale di Gruppo Bonfiglioli è basata sul rispetto, sulla meritocrazia, sulla valorizzazione delle competenze, sulla partecipazione attiva di ciascuna risorsa ai progetti e alla vita aziendale;
2. Le Persone di Gruppo Bonfiglioli sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente Policy;
3. Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero da discriminazioni, violenza e molestie, e la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro

improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi lesivi e di cooperare nelle relative attività istruttorie;

4. Il management e le persone con un ruolo di responsabilità (a partire dal ruolo di Project Manager) hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti discriminazioni di genere, violenza e molestie sul lavoro e garantisca la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni di abuso, e di vigilare sul rispetto della Policy, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le violazioni;
5. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare, in buona fede e senza il timore di ritorsioni, episodi di discriminazioni di genere, violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione descritti alla Sezione dedicata;
6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di Persone Segnalanti o di Testimoni;
7. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza: le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali; fanno eccezione le situazioni che comportano un rischio di sicurezza sul luogo di lavoro;
8. Le condotte poste in essere da parte delle persone di Gruppo Bonfiglioli che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di discriminazione di genere, violenza o molestie sul lavoro di cui al presente documento 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.

## 6. PREVENZIONE E PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO

La Convenzione ILO 190/2019 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 ed eventualmente gestirli.

Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo della società, e dovranno prevedere obiettivi misurabili. Per questo motivo Gruppo Bonfiglioli si impegna ad istituire programmi di contrasto e 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.

Le Persone di Gruppo Bonfiglioli devono essere informate e formate sui contenuti della Policy e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, Gruppo Bonfiglioli assicura che i contenuti della Policy siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone di Gruppo Bonfiglioli, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la formazione sulla Policy per tutte le persone dipendenti, incluse le persone neoassunte;
- iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza; iniziative di comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali).

La partecipazione a tali momenti formativi costituisce, per le Persone di Gruppo Bonfiglioli, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

## 7. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Gruppo Bonfiglioli raccomanda di adottare, nei confronti di coloro che lamentano di aver subito discriminazioni di genere, molestie o violenza, un approccio scevro da pregiudizi, in grado di superare gli stereotipi e i bias cognitivi individuali e collettivi, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere soggetta a condotte che possano costituire discriminazione di genere, violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dalla società e secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.

Le segnalazioni inerenti a lamentate discriminazioni di genere, violenze o molestie sul lavoro saranno raccolte dal/la componente del **Comitato parità di genere e antidiscriminazione (Comitato Guida)**, dalla funzione **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)** o attraverso i canali di cui alla **Integrity Line** (Policy Whistleblowing).

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; 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 precisione sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati, contrastando eventuali usi strumentali dei medesimi.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute e con il consenso della persona segnalante, nelle attività di verifica preliminare il Comitato, potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

In caso di segnalazione manifestamente infondata, effettuata al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla organizzazione, d'intesa con la funzione **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)** qualora non direttamente coinvolta, si attiverà il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti della persona autrice della predetta segnalazione, nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile.

Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

### 7.1 Segnalazione

Chiunque ritenga di essere oggetto o testimone dei comportamenti inappropriati descritti nella presente Policy può avviare una procedura di segnalazione attraverso le seguenti modalità:

1. rivolgendosi a un/una componente del **Comitato parità di genere e antidiscriminazione** o scrivendo all'indirizzo e-mail [pari.opportunita@bonfiglioli.com](mailto:pari.opportunita@bonfiglioli.com);
2. rivolgendosi al riferimento **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)**;
3. segnalando l'episodio lesivo all'organismo di vigilanza, tramite e-mail [odv@bonfiglioli.com](mailto:odv@bonfiglioli.com);
4. accedendo, anche anonimamente, alla piattaforma **Integrity Line** al link <https://bonfiglioli.integrityline.com> .

La modalità per avviare un colloquio di segnalazione avviene attraverso una richiesta di incontro, anche telefonica, o una mail indirizzata alla persona con cui il/la segnalante intende confrontarsi e ottenere un successivo incontro di dettaglio.

Verrà dato un rapido riscontro e comunque entro le 48 ore lavorative successive. Il colloquio potrà avvenire in presenza o in forma telematica.

La segnalazione – anche se raccolta dal riferimento **HR**, dall’organismo di vigilanza o tramite la piattaforma Integrity Line - verrà trasmessa e presa in carico e gestita dal **Comitato parità di genere e antidiscriminazione**, che valuterà se avviare una procedura informale o formale, a partire dal giudizio sulla gravità dei fatti segnalati e sul pericolo di recidiva degli stessi.

Tutti i colloqui che si andranno a svolgere sono vincolati alla riservatezza dei soggetti coinvolti.

Per l’avvio delle procedure, formale e informale, è sempre necessario che la Persona Segnalante presti il proprio consenso.

Qualora la segnalazione - contenente elementi gravi, precisi e concordanti – riguardi, come persona coinvolta in qualità di Segnalato/a, uno o più componenti del Comitato parità di genere e antidiscriminazione, la stessa deve essere trasmessa al Presidente dell’OdV, tramite consegna al Presidente dell’OdV anche dell’eventuale documentazione a supporto.

## 7.2 Procedura informale

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lievi entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di ascolto o di sensibilizzazione.

Qualora la segnalazione giunga attraverso i canali previsti dalla piattaforma Integrity Line (Policy Whistleblowing), ovvero dalla funzione **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)**, le persone riceventi provvederanno a trasmetterla al **Comitato parità di genere e antidiscriminazione**, che gestirà la procedura.

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione potrà:

1. Sentire informalmente – anche più volte - la persona segnalante, per raccogliere tutti gli elementi narrativi necessari;
2. Sentire informalmente la persona segnalata;
3. Acquisire eventuali testimonianze o documentazione;
4. Svolgere l’analisi dei rischi e in caso di rischio di grado medio-alto coinvolgere la struttura **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)** per l’avvio della procedura formale.

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione, si attiverà, quindi, per porre rimedio alla situazione creatasi, individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, specifiche per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore tra le persone coinvolte.

In ogni caso, qualsiasi iniziativa sarà preventivamente concordata con la persona segnalante.

La procedura informale dovrà concludersi nel più breve tempo possibile, in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta e dovrà prevedere, da parte di chi l'ha gestita, dei monitoraggi successivi (“follow up”) per verificarne il buon esito.

Nel caso il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le persone testimoni, si potrà proseguire con la procedura formale.

In conformità al diritto alla riservatezza, tutti i colloqui svolti, ovvero quelli con i/le segnalanti, quelli con le persone interessate del caso (responsabile, colleghi, ecc.), sono vincolati alla riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti.

### 7.3 Procedura formale

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di severa entità, riconducibili a gravi molestie o a comportamenti violenti o particolarmente lesivi della dignità della persona, ovvero reiterati o che rappresentano un elevato fattore di rischio per la persona e/o l'organizzazione.

La procedura formale viene gestita dal riferimento **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)**, con il supporto delle specifiche competenze in ambito legale e giuslavoristico, con obbligo di darne comunicazione al Comitato parità di genere e antidiscriminazione, per consentire la centralizzazione della raccolta dei dati.

In caso di elevata entità/pericolosità della condotta segnalata il riferimento **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)** provvederà all'eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento lesivo, incluso il coinvolgimento delle forze dell'ordine se necessario, e avvierà una fase istruttoria finalizzata ad accettare i fatti.

Durante la fase istruttoria, il riferimento **HR (HR Business Partner / HR Local di riferimento)**, o la persona da lui/lei delegata, raccoglierà in forma scritta la dichiarazione della persona segnalante ed assumerà ogni utile elemento di prova a disposizione per avviare e svolgere la verifica: documentazione, mail, messaggistica (anche su canali privati, come ad es. chat whatsapp), audizioni di persone informate sui fatti ed ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

La fase istruttoria si dovrà svolgere nel massimo della riservatezza di tutte le persone coinvolte, compresa la persona segnalata e dovrà concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta e comunque entro i termini di legge.

A seguito dell'esito dell'indagine si prenderanno i provvedimenti disciplinari del caso, nel rispetto della legge e del CCNL di riferimento.

### 7.4 Reporting periodico alla Direzione

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione redige una relazione con cadenza annuale, illustrativa dell'attività svolta, nel rispetto dell'anonimato dei soggetti coinvolti, e ne rende conto alla Direzione della funzione HR.

Nel documento sono riportate le seguenti informazioni minime:

- Numero di casi trattati e relativi follow up;
- Numero di vicende risolte;

- Numero di situazioni oggetto di rinuncia o ancora in corso;
- Misure adottate, esito, oggetto prevalente delle segnalazioni, nonché ogni altra utile informazione.

## 7.5 Obblighi di riservatezza

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione e le altre funzioni eventualmente coinvolte si impegnano a mantenere riservate tutte le informazioni e i dati acquisti nell’ambito della gestione delle segnalazioni di violazioni ricevute.

Nello specifico il Comitato parità di genere e antidiscriminazione e le altre funzioni eventualmente coinvolte sono tenuti a mantenere la riservatezza dell’identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità in quanto la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso della persona segnalante.

Nell’ambito della procedura formale, l’identità della persona segnalante potrà essere rivelata solo previo consenso della stessa e qualora la contestazione appaia fondata e risulti necessaria l’applicazione di una sanzione disciplinare. In tal caso, infatti, opera la normativa vigente, che obbliga ad una contestazione puntuale dell’addebito disciplinare, ai fini di un pieno diritto di difesa della persona accusata dell’illecito. In caso di diniego del consenso da parte della persona segnalante alla rivelazione della sua identità, il Comitato archivierà la segnalazione senza darvi ulteriore seguito.

## 8. GLOSSARIO

**Persone del Gruppo Bonfiglioli:** coloro che svolgono la loro attività lavorativa per il Gruppo Bonfiglioli, indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale, i/le dipendenti, i/le tirocinanti, i/le candidati/e.

**Persone Tutelate:** tutte le Persone del Gruppo Bonfiglioli, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, lavoratori e lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per il Gruppo Bonfiglioli, persone candidate che entrano nel processo di selezione del Gruppo Bonfiglioli.

**Persona Segnalante:** persona che effettua una segnalazione riguardo ad una o più condotte discriminatorie (con riguardo al genere) o uno o più episodi di violenza o molestia sul lavoro.

**Testimone:** persona che è informata dei fatti, perché presente ad essi o informata da una vittima di una condotta di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro.

**Terzo/a:** qualunque parte terza che collabori o lavori in nome o per conto o nell’interesse del Gruppo Bonfiglioli, quali partner, clienti, fornitori, professionisti ed altre tipologie di soggetti esterni.

**Riferimento HR:** HR Business Partner o HR Local (per le sedi di HQ, EVO, Forlì, Rovereto, Carpiano, Selcom) autorizzato/a per ruolo e competenze a gestire segnalazioni e tematiche prevista dalla policy anti-molestie (vedi Organizational Chart ufficiale su Engenious).

## **9. DEFINIZIONI**

### **Discriminazioni di genere**

È discriminazione di genere ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discriminini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere, orientamento sessuale/sentimentale).

La discriminazione è diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione è indiretta qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possano mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

### **Violenza e Molestie sul lavoro**

L'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

Rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy le violenze e le 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 le violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

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

### **Violenza e Molestie di genere sul lavoro**

L'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

### **Molestie di genere**

Sono molestie quei comportamenti indesiderati, ostili, aggressivi, denigratori o vessatori, diretti contro un individuo in ragione del genere, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un ambiente intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo. In ogni caso non rispettoso dell'integrità psicofisica della persona. Si configura come

molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

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

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l'interlocutore.
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona, come il genere, l'identità e/o l'orientamento sessuale.
- Molestie di genere ripetute o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute.

### **Molestie sessuali**

Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le persone.

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

- Fissare in modo sessualmente evocativo o fare gesti sessuali inappropriati.
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/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/sessuale.
- Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente), oppure chiederle insistentemente un appuntamento.
- Fare avance sessuali indesiderate.
- Inviare comunicazioni sessualmente suggestive o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Toccare, pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona senza consenso.
- Promettere vantaggi di qualsiasi tipo o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto in cambio di favori sessuali.

### **Violenze di genere**

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

Rientrano fra le violenze 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+.
- Le micro-aggressioni.
- La diffusione di immagini intime.
- La violenza sessuale, anche in forma attenuata.