



CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO VIOLENZE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Versione

Prima Versione

Redatto da

Direzione Compliance

Validato da

Direzione Qualità Gruppo

Direzione Risorse Umane

Direzione Affari Legali

Direzione Compliance

Direzione Ambiente, Salute e Sicurezza

Direzione Generale Supporto Operations

Direzione Noleggi e Acquisti Materie Prime

Approvato da

Amministratore Delegato

Data di approvazione

09/06/2023



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

Indice

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
2. CONTESTO E OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	2
2.1 Obiettivi del Documento	2
2.2 Riferimenti.....	3
3. DEFINIZIONI.....	4
4. VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO	4
5. I VALORI E I PRINCIPI FONDAMENTALI DI ACCIAIERIE D'ITALIA.....	6
6. SEGNALAZIONI	6
7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	7



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento, in coerenza con i principi espressi nel Codice di Condotta Aziendale di Acciaierie d'Italia S.p.A., fornisce i principi generali di riferimento e indica 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 tutti i dipendenti di Acciaierie d'Italia S.p.A. (di seguito anche solo "Acciaierie d'Italia" o la "Società") e i terzi (di seguito definiti).

Lo stesso è in linea con i contenuti 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.

Il presente Codice di Comportamento si applica a tutti i dipendenti presso le sedi e gli stabilimenti di Acciaierie d'Italia.

Esso, inoltre, trova applicazione anche nei confronti dei terzi, così come di seguito definiti, nonché di tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Acciaierie d'Italia indipendentemente dallo status contrattuale sia in quanto Persone Tutelate, come di seguito definite, sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Codice di Comportamento.

2. CONTESTO E OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

2.1 Obiettivi del Documento

Il presente Codice di Comportamento ha l'obiettivo di fornire i principi generali di riferimento e indicare le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.

La violazione dei principi e dei contenuti del presente Codice di Comportamento potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e/o contrattuale, con la possibilità di applicazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie secondo le modalità previste da leggi, accordi collettivi, contratti.

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda in contrasto con i principi indicati nel presente Codice può determinare il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto.



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

2.2 Riferimenti

- Codice di Condotta Aziendale di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Codice per la Protezione dei Dati Personali di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Policy sui Diritti Umani di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Policy Diversità e Inclusione di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Policy Whistleblowing di Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Decreto Legislativo 24/2023 di recepimento della Direttiva (UE) 1937/2019 (c.d. Direttiva Whistleblowing)
- Manuale del Sistema di Gestione SA8000
- Standard Internazionale SA8000
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- 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 - Codice Privacy - e s.m.i.
- Regolamento UE per la Protezione dei Dati Personali n. 2016/679 volto alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
- 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 Industria metalmeccanica e della installazione di impianti
- Linee Guida INAIL - Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro (2021)



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

3. DEFINIZIONI

Sono di seguito declinate le principali definizioni volte a facilitare una maggiore comprensione della presente norma.

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.

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

Persone Tutelate: in via esemplificativa e non esaustiva, tutto il personale Acciaierie d'Italia, nonché tutte le persone che svolgono attività lavorativa in Acciaierie d'Italia indipendentemente dallo status contrattuale, i terzi, i clienti, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori con i quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Acciaierie d'Italia, i candidati che entrano nel processo di selezione di Acciaierie d'Italia.

Terzo/Terzi: in via esemplificativa e non esaustiva, qualunque terza parte che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse di Acciaierie d'Italia quali fornitori, trattatisti, partner commerciali e industriali.

4. VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO

Per violenza e molestie sul lavoro si intende qualunque comportamento messo in atto o che si minacci di porre in atto, sia occasionalmente sia ripetutamente, che causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere fisiche, psicologiche o sessuali.

Si riportano, a titolo semplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti che possono essere identificati come violenza e molestie:

- i comportamenti lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie;
- le insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale;
- le espressioni verbali o visive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);

Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

- gli 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;
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- la molestia/stalking digitale/online;
- la violenza e le molestie di genere.

Nello specifico, l'espressione violenza e molestie di genere indica la messa in atto di comportamenti specifici nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

In particolare, 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 o 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.

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

- contatti fisici fastidiosi, inopportuni e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali e non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

5. I VALORI E I PRINCIPI FONDAMENTALI DI ACCIAIERIE D'ITALIA

In coerenza e continuità con i principi espressi nel Codice di Condotta Aziendale, Acciaierie d'Italia non tollera alcun comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia.

Tra i valori e i principi su cui si fonda la cultura di Acciaierie d'Italia espressi nel Codice di Condotta Aziendale vi sono: la legalità e il rispetto delle norme, l'integrità, la professionalità, la non discriminazione, nonché la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Acciaierie d'Italia vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, così come definite nel presente documento, nei confronti delle Persone Tutelate. Tutti i dipendenti di Acciaierie d'Italia e i terzi sono chiamati a rispettare i principi contenuti nel presente Codice di Comportamento.

Le Persone Tutelate hanno il diritto a un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie.

I dipendenti di Acciaierie d'Italia hanno la responsabilità di collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti.

Acciaierie d'Italia si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice di Comportamento e a predisporre specifici interventi formativi e di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona.

Il Programma di Formazione sarà definito e attuato in linea con un approccio basato sul rischio e considerando anche gli esiti della gestione delle eventuali segnalazioni pervenute.

6. SEGNALAZIONI

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi Bystander, può trasmettere una Segnalazione nelle modalità definite nella Policy Whistleblowing di Acciaierie d'Italia S.p.A. tramite i canali messi a disposizione dalla Società.

Tali segnalazioni, anche anonime, devono essere fatte in buona fede senza il timore di ritorsioni. La Società garantisce l'assenza di ripercussioni sulle condizioni di lavoro.



Codice di Comportamento contro Violenze e Molestie sui Luoghi di Lavoro

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La ricezione delle Segnalazioni e le successive indagini sulle condotte segnalate potrebbero richiedere il Trattamento di Dati personali di dipendenti o terzi.

Tali Dati personali saranno trattati in conformità con le leggi applicabili sulla Protezione dei Dati e con la normativa aziendale in materia privacy.

I Dati personali saranno raccolti solo nella misura richiesta al fine di intraprendere le indagini necessarie e saranno divulgati solo alle persone coinvolte nel processo investigativo e decisionale.