

26 novembre 2025

Comunicato di Gruppo n. 37/2025

Oggetto: Politica su gestione delle violenze, molestie e atti di bullismo nei luoghi di lavoro - aggiornamento

Premesso che:

- la Legge n. 4/2021 ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, autorizzandone la piena ed intera esecuzione nell'ordinamento italiano;
- la Convenzione ratificata (che si rivolge agli stati membri dell'OIL), dopo aver precisato le definizioni rilevanti (violenza e molestie nel mondo del lavoro, violenza e molestie di genere), indica che *"A seguito della ratifica i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie"*;
- la Convenzione chiarisce inoltre che: *"In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"*;
- sullo stesso tema è attivo l'accordo siglato il 25 gennaio 2016 fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL per aumentare la consapevolezza di datori di lavoro, lavoratori, lavoratrici e dei loro rappresentanti, nell'impegno a diffondere e promuovere procedure concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro;

viene emesso l'allegato aggiornamento della **Politica su gestione delle violenze, molestie e atti di bullismo nei luoghi di lavoro**, finalizzata da un lato a sensibilizzare le persone e l'organizzazione in generale sul complesso fenomeno delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro e sui conseguenti impatti visibili e invisibili delle stesse, dall'altro a sostenere le persone che sono vittime di tali fenomeni.

La Politica si collega direttamente alla Politica in materia di Diversità e Inclusione e fa parte dell'impegno e delle iniziative del Gruppo in tale ambito, fra cui l'attività di networking in materia da tempo avviata, in particolare con la Fondazione Libellula, Fondazione senza scopo di lucro che ha come scopo la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni fondate sull'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, sulla base della normativa nazionale, comunitaria ed internazionale, e si propone in particolare di prevenire e contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere.

L'applicazione della Politica è compito di tutti e il mancato rispetto della stessa sarà oggetto di procedimento disciplinare.

IL VICEPRESIDENTE ESECUTIVO

(Moris Ferretti)



POLITICA SU GESTIONE DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E ATTI DI BULLISMO NEI LUOGHI DI LAVORO
(II edizione – anno 2025)

1. PREMESSA

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La presente Politica, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall’Italia con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021), ai Valori e al Codice Etico del Gruppo Iren delinea l’impegno del Gruppo nel sostenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti personali e professionali, privo di qualsiasi forma di molestia, di atti di bullismo, di comportamenti inappropriati, inclusi quelli a carattere sessuale, e in generale lesivi della dignità della persona.

La finalità della Politica è prevenire, individuare, monitorare costantemente e impedire fenomeni riconducibili a violenze, molestie e bullismo, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

La presente Politica rafforza l’impegno del Gruppo volto a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti, indipendentemente dall’età, dall’origine etnica, dalla nazionalità, dalla cittadinanza, dall’estrazione sociale, dalle convinzioni personali, dall’istruzione ed esperienza, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere e identità di genere, dall’orientamento e identità sessuale, dalle condizioni di salute, dall’abilità fisica o cognitiva e dall’appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Qualsiasi atto di violenza o molestia – ancor più se verificatasi in una situazione di discriminazione – costituisce una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendo compromettere da un lato la salute fisica e psichica, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative della persona stessa, e dall’altro il clima organizzativo e la reputazione del Gruppo, e deve quindi essere prevenuto e contrastato.

1.2 Definizioni e ambito di applicazione

Definizioni

Per «violenza e molestie» nel mondo del lavoro si intende qualsiasi condotta fisica o verbale che mira a denigrare o mostrare ostilità e avversione verso un individuo, in particolare a causa di una sua appartenenza personale (o di un suo familiare) ad un genere, ad un orientamento sessuale, ad una etnia o origine nazionale, ad una religione, ad una fascia anagrafica, ad uno stato civile, ad una classe sociale, o a causa di una disabilità, e che si prefigga, causi o possa causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

In particolare, l’espressione «violenza e molestie di genere» si riferisce a tutti quei comportamenti indesiderati connessi al sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale 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 secondo la definizione contenuta nell’art. 26 comma 2 del «Codice delle pari opportunità», cioè « quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ossia legati alla sua sfera sessuale, 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».

Occorre essere consapevoli e prestare attenzione al fatto che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona.

Ambito di applicazione

La Politica si applica a tutti i comportamenti commessi da parte di tutte le persone, indipendentemente dallo status contrattuale, a prescindere dal genere o dal livello di anzianità, comprese le persone in formazione, inclusi i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e (di seguito «Dipendenti e Collaboratori/trici» come anche ulteriormente definiti nel Codice Etico del Gruppo Iren).

La presente Politica trova applicazione in tutte le occasioni di lavoro sia negli uffici/impianti, sia nei luoghi destinati alle pause o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, sia fuori sede (ad esempio, negli uffici dei clienti e/o fornitori, durante gli eventi e nei luoghi di trasferta) ed è valida in tutti i contesti lavorativi, inclusi gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, riunioni, eventi e tutte le situazioni sociali correlate con il lavoro.

La Politica si applica anche alle comunicazioni, comprese quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

2. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per la prevenzione e il contrasto di violenze, molestie e bullismo.

Il Gruppo ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici e pertanto non tollera alcuna forma di violenza, molestia e bullismo e si impegna ad adottare ogni misura appropriata per prevenirle e contrastarle.

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana tutte le persone del Gruppo Iren devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso, eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi; devono inoltre contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti lavorativi e a mantenere un ambiente di lavoro in cui le violenze, le molestie e il bullismo non sono accettate né accettabili.

È inoltre, dovere di tutti segnalare atti, comportamenti e comunicazioni in contrasto con quanto sopra.

3. SEGNALAZIONI

È fondamentale per la protezione delle persone e dell'ambiente di lavoro che tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici segnalino eventuali violenze, molestie o atti di bullismo.

Il Gruppo si impegna a sostenere le eventuali vittime o testimoni e a proteggerle da eventuali atti ritorsivi o ripercussioni negative, nonché ad adottare le misure organizzative e disciplinari necessarie nei confronti di chi commetta atti di violenza, molestia e bullismo.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di violenza, molestia o bullismo – fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle Autorità competenti – è fondamentale che chi lo ha subito effettui una segnalazione, anche allo scopo di prevenire eventuali ulteriori fenomeni, utilizzando una delle seguenti

modalità:

- mediante l'applicativo "Iren Integrity Line" (<https://iren.integrityline.com>), canale predisposto in conformità alle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 24/2023 «Whistleblowing»;
- mediante gli altri canali di segnalazione previsti dal Codice Etico del Gruppo;
- ai Responsabili della «Gestione Personale» della propria Società del Gruppo;
- al proprio Responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al Responsabile dello stesso o a persona di fiducia, i quali a loro volta provvederanno a coinvolgere i Responsabili della «Gestione Personale» della propria Società del Gruppo.

In generale:

- se si assiste a situazioni in cui un/una Dipendente o Collaboratore/trice è vittima di un comportamento vietato ai sensi della presente Politica, il Gruppo Iren richiede che tale circostanza venga segnalata;
- se si verifica una condotta che si ritiene contraria alla presente Politica o se si ritiene che qualcuno l'abbia violata, il Gruppo richiede che tale circostanza venga segnalata, rassicurando il/la Dipendente o Collaboratore/trice che tale segnalazione verrà analizzata, e che lo stesso/la stessa segnalante sarà trattato/a con rispetto e non sarà soggetto/a ad intimidazioni o ritorsioni.

Non appena a conoscenza di un episodio di violenza, molestia o bullismo il Gruppo, tramite le competenti strutture, si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione, adottando ogni misura organizzativa e disciplinare necessaria per garantire riservatezza e discrezione, combattere il fenomeno e denunciare alla Autorità competenti i casi di reato.

Ai sensi della presente Politica, i/le Dipendenti e Collaboratori/trici sono tenuti/e a collaborare nelle indagini.

4. MISURE DI PROTEZIONE

Il Gruppo si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici e a comunicare, adottare e implementare la presente Politica in tutto il Gruppo.

La formazione è un elemento essenziale per attuare la presente Politica, compresa la promozione della consapevolezza e della prevenzione. A tale riguardo, il Gruppo si impegna a fornire a tutti/e i/le Dipendenti e Collaboratori/trici corsi di formazione e aggiornamenti in materia di lotta alle violenze, alle molestie e alle forme di bullismo, tesi a promuovere la cultura del rispetto della dignità personale e a delineare le procedure rilevanti da seguire e le conseguenze in caso di comportamenti vietati.

Iren si impegna, inoltre, a fornire l'assistenza ed il supporto necessari a tutte le persone che subiscono comportamenti vietati dalla presente Politica.

Nei casi di violenze/molestie/bullismo di cui il Gruppo venga a conoscenza, garantisce di operare per l'immediata cessazione del comportamento indesiderato, adottando le misure organizzative e disciplinari necessarie e segnalando alle Autorità competenti i casi di reato.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica, e provato, verrà sottoposto/a da parte della Società di appartenenza a procedimento disciplinare.

5. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

Il Gruppo è fermamente impegnato a proteggere da eventuali atti ritorsivi il/la Dipendente Collaboratore/trice che segnala un comportamento vietato dalla presente Politica o che solleva dubbi, e – al

fine di prevenire e proteggere chiunque da atti ritorsivi – si impegna a promuovere un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta e siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che ritengano contrarie alla presente Politica, senza timore di ritorsioni.

Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del/della Dipendente o Collaboratore/trice segnalante o di Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il/la Dipendente o Collaboratore/trice attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare.

La ritorsione è severamente vietata e costituisce di per sé una violazione della presente Politica.

Come previsto dal Codice Etico, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del/la segnalante.

6. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La Politica del Gruppo Iren relativa a violenza e molestie nei luoghi di lavoro è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione, attraverso la intranet aziendale, tramite comunicazioni specifiche e sul sito gruppoiren.it.

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.