

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	1 di 7



POLICY ANTI-MOLESTIE

Rev.	Descrizione	Approvato	Data
00	Prima emissione	CdA	24/06/2025

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	2 di 7

Sommario

Premessa.....	3
1. Obiettivi della Policy	3
2. Ambito di applicazione.....	3
3. Condotte vietate	3
3.1 Violenza e molestie sul lavoro	3
3.2 Violenza e molestie.....	4
3.3 Violenza e molestie di genere.....	4
3.4 Molestie sessuali	5
3.5 Molestie psicologiche	5
3.6 Atti sessisti	6
4. Comitato Paritetico per la Prevenzione	6
5. Prevenzione, Formazione e Sensibilizzazione.....	6
6. Segnalazioni	6
7. Diffusione e Comunicazione.....	7
8. Monitoraggio e Miglioramento	7
9. Aggiornamenti e revisioni	7

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	3 di 7

Premessa

La presente Policy esprime il forte impegno di Lumson S.p.A. (di seguito anche “Lumson”) nella prevenzione e nel contrasto a qualsiasi forma di molestia sessuale per assicurare il pieno rispetto e la massima tutela della dignità di ogni persona. Essa è ispirata ai Principi in materia di Diritti Umani, ai valori espressi nel Codice Etico, nelle altre Norme interne adottate dall’Azienda ed alle previsioni del CCNL applicato.

Le molestie sessuali, oltre a poter integrare gli estremi di un reato, costituiscono una condotta gravemente lesiva della dignità della persona, incompatibile con i principi fondamentali del rispetto e della tutela della persona nei luoghi di lavoro. Tali comportamenti possono compromettere in modo significativo l’equilibrio psicofisico della vittima, incidere negativamente sulla sua motivazione professionale e minare il rapporto di fiducia nei confronti dell’Azienda, in particolare nei casi in cui quest’ultima non abbia adottato adeguati strumenti di prevenzione e contrasto del fenomeno. Le conseguenze delle molestie sessuali, inoltre, possono estendersi oltre la singola persona, generando un impatto negativo sull’ambiente lavorativo complessivo, sulle performance dei gruppi di lavoro e sulla reputazione dell’Azienda.

1. Obiettivi della Policy

Lumson adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di molestia.

La presente Policy nasce con l’obiettivo di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento molesto o atto sessista, sia all’interno dei locali aziendali che in contesti esterni legati all’ambiente di lavoro.

Lumson ribadisce il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutte e tutti, agendo con fermezza e tempestività in presenza di segnalazioni o comportamenti non conformi.

Le molestie sessuali, compiute o tentate, costituiscono una violazione dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Etico e delle altre Norme interne adottate dall’Azienda. Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale accertata, Lumson adotta i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge e di contratto.

2. Ambito di applicazione

Questa Policy si applica a tutti i soggetti che operano in Lumson, indipendentemente dalla loro posizione contrattuale o gerarchica, nonché a tutti coloro che intrattengono rapporti professionali con l’azienda, tra cui:

- Membri del Consiglio di Amministrazione, degli organi di controllo, e del management aziendale;
- Tutti i dipendenti di Lumson, indipendentemente dal contratto applicato, dalla mansione svolta o dalla sede di assegnazione;
- Collaboratori esterni, liberi professionisti, tirocinanti, apprendisti;
- Fornitori, subappaltatori, clienti e visitatori.

La Policy si applica a ogni ambiente di lavoro: uffici, reparti produttivi, spazi comuni, ma anche durante trasferte, eventi, corsi di formazione, attività aziendali esterne o in smart working.

3. Condotte vietate

3.1 Violenza e molestie sul lavoro

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire e sono vietate, le violenze e molestie che 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;

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	4 di 7

- b) in luoghi destinati alla pausa caffè o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante gli 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) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

3.2 Violenza e molestie

Costituisce violenza o molestia, ed è pertanto vietata, qualsiasi condotta, atteggiamento o comportamento indesiderati (espressi in forma fisica, verbale o non verbale) o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, e aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere e violare la dignità della persona e che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico o economico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire atti di violenza e molestie, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) 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;
- b) 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);
- c) 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, o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- d) il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona;
- e) la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- f) la molestia/stalking digitale/online;
- g) la violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

3.3 Violenza e molestie di genere

Costituiscono violenza e molestie di genere, e sono pertanto vietate, la violenza e le molestie (come sopra definite) 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. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire violenze e molestie di genere, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) 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;
- b) la diffusione di immagini intime;
- c) le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	5 di 7

3.4 Molestie sessuali

Costituiscono molestie sessuali, e sono pertanto vietate, qualsiasi dichiarazione, disegno o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, di natura lasciva od oscena, nonché qualsiasi provocazione, insulto o atto oltraggioso, in base al genere e all'identità sessuale espresso in forma fisica, gestuale o verbale, avente lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere, violare la dignità della Persona Molestata.

La molestia sessuale può anche essere 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. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo possono costituire molestie sessuali, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- fare osservazioni sessuali indipendentemente dal mezzo usato; esplicite ed implicite,
- fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di qualcuno;
- ricercare contatto fisico deliberato e inappropriato;
- mimare un atto sessuale;
- mettere in atto ricatti sessuali;
- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- 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 ripetutamente un appuntamento;
- fare avances sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- toccare in maniera indesiderata, 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.

3.5 Molestie psicologiche

Si considerano molestie psicologiche, e sono pertanto vietate, le azioni ripetute che deteriorano intenzionalmente o anche involontariamente le condizioni di lavoro e rischiano di influenzare la salute fisica o mentale dei soggetti coinvolti e di danneggiare il loro sviluppo professionale, anche sulla base del genere.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire molestie psicologiche e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- utilizzare un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare.

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	6 di 7

3.6 Atti sessisti

Qualsiasi atto relativo ad una persona è proibito quando, intenzionalmente, mina la dignità di genere o crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire atti sessisti, e sono pertanto vietati i seguenti comportamenti:

- a) reiterate battute incentrate sulle differenze di genere o a sfondo sessuale;
- b) considerazioni sull'abilità di svolgere determinate attività in base al genere e della persona;
- c) commenti sessisti sulla genitorialità o sulle incombenze familiari.

4. Comitato Paritetico per la Prevenzione

L'Azienda, nel pieno rispetto dei principi di dignità, uguaglianza e tutela della persona, ha istituito il Comitato Paritetico Azienda-Sindacato con l'obiettivo di rafforzare il proprio impegno concreto nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di molestia, discriminazione e comportamento lesivo della dignità individuale nei luoghi di lavoro.

Il Comitato ha il compito di monitorare e verificare l'attuazione delle politiche aziendali in materia di anti-discriminazione e prevenzione delle molestie, proporre iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale (finalizzate alla diffusione di una cultura inclusiva, del rispetto reciproco e della responsabilità collettiva nella prevenzione dei comportamenti inappropriati), collaborare nella gestione delle segnalazioni relative a episodi di molestie o discriminazioni.

5. Prevenzione, Formazione e Sensibilizzazione

Lumson si impegna attivamente in diversi ambiti per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i suoi dipendenti. Innanzitutto, l'azienda promuove percorsi di formazione obbligatoria per tutto il personale, con l'obiettivo di sensibilizzare su temi cruciali come i Diritti Umani, la Diversità e le Molestie, assicurandosi che ogni dipendente sia adeguatamente preparato e consapevole delle normative e delle buone pratiche in questi ambiti.

Inoltre, Lumson si fa carico di garantire canali di segnalazione riservati e sicuri, che rispettano pienamente la normativa sul whistleblowing. In questo modo, l'azienda tutela coloro che decidono di denunciare comportamenti scorretti, proteggendoli da eventuali ritorsioni.

Infine, Lumson promuove attivamente una cultura della prevenzione, lavorando in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali (OOSS) e organizzando campagne di sensibilizzazione. Queste iniziative sono pensate per diffondere la consapevolezza e favorire un ambiente di lavoro in cui i diritti di ogni individuo siano rispettati e protetti.

6. Segnalazioni

Le segnalazioni di eventuali condotte moleste possono essere effettuate attraverso diversi canali.

Gli interessati possono, in via preferenziale, effettuare una segnalazione mediante il canale di segnalazione whistleblowing disponibile sul sito internet aziendale, che offre riservatezza e protezione al segnalante; per maggiori informazioni sulla modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia relativa policy disponibile sul sito internet aziendale.

È altresì possibile effettuare una segnalazione rivolgersi direttamente alla Direzione Risorse Umane, contattando il responsabile HR, oppure rivolgendosi ai membri del Comitato Paritetico di cui al punto 3.

	POLICY ANTI-MOLESTIE	Revisione	00
		Data	24/06/2025
		Pagina	7 di 7

In ogni caso, per garantire un trattamento riservato e conforme al d.lgs. 24/2023, sia che la segnalazione venga fatta al Direttore HR o al Comitato Paritetico, la successiva gestione della stessa avverrà esclusivamente tramite il canale di whistleblowing, con il coinvolgimento del gestore delle segnalazioni di cui alla procedura di gestione delle segnalazioni.

7. Diffusione e Comunicazione

La presente Policy sarà:

1. consegnata a tutti i lavoratori al momento dell'assunzione;
2. pubblicata sulle piattaforme aziendali (Sharepoint, portale HR, website);
3. affissa nelle bacheche aziendali;
4. promossa mediante momenti informativi in collaborazione con le RSU.

8. Monitoraggio e Miglioramento

Il Comitato Paritetico trasmetterà al Cda un report annuale sull'attuazione delle politiche aziendali in materia di inclusione e contrasto alle discriminazioni, sull'efficacia delle misure adottate, proponendo eventuali miglioramenti.

9. Aggiornamenti e revisioni

La Politica è soggetta a revisioni e aggiornamenti periodici per garantirne l'adequatezza e l'effettiva attuazione in linea con l'evoluzione degli standard internazionali e dei requisiti normativi. Tutti gli aggiornamenti dovranno essere sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per garantire l'allineamento della Politica con i principi fondamentali e la visione strategica di Lumson.