



**PROCEDURA ANTI-MOLESTIE E MODALITA' DI  
SEGNALAZIONE**

PG\_3 -Procedura Anti-  
molestie e modalità di  
segnalazione

Rev. 00 del 1/7/2025

## **Procedura anti-molestie e modalità di segnalazione**

*(Integrata con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della  
UNI/PdR 125:2022)*



**PROCEDURA ANTI-MOLESTIE E MODALITA' DI  
SEGNALAZIONE**

PG\_3 -Procedura Anti-  
molestie e modalità di  
segnalazione

Rev. 00 del 1/7/2025

**INDICE**

**REVISIONI DEL DOCUMENTO** .....

**1. PREMESSA** ..... **4**

**2. SCOPO** ..... **4**

**3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE** ..... **4**

**4. PRINCIPI GENERALI** ..... **5**

**5. SEGNALAZIONI**..... **6**

**6. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI** ..... **7**

**7. AZIONI DISCIPLINARI** ..... **8**

**8. AGGIORNAMENTI, FORMAZIONE E INFORMAZIONE**..... **8**

**REVISIONI DEL DOCUMENTO**

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Motivazioni</b>	<b>Redazione/Controllo/Approvazione</b>
00	1/7/2025	Prima emissione	Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di genere /Comitato Guida/A.D.

## **1. Premessa**

Il Consorzio per le Risorse Energetiche S.C.p.A. (nel prosieguo “CRE” o il “Consorzio”) e la Società Energia Corrente S.r.l. (di seguito “E.CO” o “la controllata”) congiuntamente Gruppo E.CO CRE ispira la propria procedura anti-molestie alle politiche delle Nazioni Unite nonché alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e intende ribadire il proprio impegno nel creare le condizioni per un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e privo di forme di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo.

## **2. Scopo**

La presente procedura ha quale scopo la prevenzione, l’individuazione, il divieto e il monitoraggio di tutti i comportamenti che configurano molestie, bullismo o che siano sessualmente inappropriati nonché la previsione di un supporto alle persone che segnalano tali comportamenti apprestando una protezione da qualsiasi atto di natura discriminatoria o ritorsiva.

La procedura rafforza l’impegno nel perseguimento della Politica per la parità di genere adottata dal Gruppo E.CO CRE tesa a garantire l’uguaglianza di genere, l’abbattimento degli ostacoli di natura socioculturale e psicologica (c.d. *glass ceiling*) che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e la tutela delle persone da ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale.

Il Gruppo E.CO CRE promuove con fermezza ad ogni livello il principio del rispetto della dignità umana e ritiene che ogni atto di molestia, bullismo o comportamento sessualmente inappropriato rappresenti una minaccia alla fiducia, alla salute e alle performance lavorative di tutto lo staff. Per questo motivo ogni atto di molestia, bullismo o comportamento sessualmente inappropriato è categoricamente vietato e non sarà in alcun modo tollerato.

## **3. Destinatari e ambito di applicazione**

La presente procedura si applica a tutto il personale del Gruppo E.CO CRE nella consapevolezza che i comportamenti e le parole devono essere sempre rispettosi delle sensibilità e delle differenze che contraddistinguono le persone che lavorano in E.CO e CRE.

Il Gruppo E.CO CRE, pur non potendo controllare i comportamenti dei terzi, si riserva la possibilità di attuare misure appropriate per reprimere e impedire comportamenti non conformi alla presente procedura posti in essere da terze parti.

La presente procedura si applica ai comportamenti commessi sia all’interno degli uffici che all’esterno dei luoghi di lavoro durante trasferte, eventi, riunioni e situazioni sociali legate alle attività del Gruppo E.CO CRE.

## **4. Principi Generali**

Il Gruppo E.CO CRE contribuisce a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso nel quale siano messi al bando comportamenti intimidatori, umilianti, offensivi o degradanti e si assicura che le persone che lavorano in E.CO e CRE contribuiscano a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona in tutti i rapporti di lavoro non tollerando molestie, bullismo e comportamenti sessualmente inappropriati e incoraggiando la segnalazione di tali comportamenti al Comitato Guida.

### **a) Molestie**

La molestia può essere definita una condotta sgradita o inappropriata, tentata o consumata, isolata o ripetuta, verbale o non verbale, psicologica o fisica volta ad ingenerare uno stato di paura o ansia nella vittima per la propria sicurezza o quella dei propri congiunti in grado di interferire con le

abitudini di vita, con la dignità della persona o con la prestazione lavorativa e le decisioni professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono rappresentare molestie gli insulti, gli epiteti razziali, gli stereotipi, le minacce e le intimidazioni, gli atti ostili e persecutori, la calunnia, l'aggressione, la derisione, la diffusione di informazioni riservate, la limitazione della libertà di espressione, la diffusione di materiale scritto o grafico con intento denigratorio o ostile verso una persona in ragione del colore della pelle, dell'età, del sesso, della religione, della sua famiglia, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, della riassegnazione o espressione di genere, dello stato civile o dello stato di unione civile, della disabilità.

#### **b) Comportamenti sessualmente inappropriati**

Per comportamento sessualmente inappropriato si intende ogni comportamento indesiderato che abbia una connotazione sessuale diretto a una persona in ragione del suo sesso, del suo genere, dell'identità di genere o dell'espressione di genere e dell'orientamento sessuale o offensivo della dignità della persona qualora l'accettazione di tale comportamento non gradito sia termine o condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda la persona, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro ostile.

I comportamenti sessualmente inappropriati possono verificarsi tra qualsiasi persona e sono vietati a prescindere dal sesso, dal genere o dal fatto che siano posti in essere da un superiore gerarchico, un collaboratore, un cliente o un'altra terza parte con cui si crea un'interazione a causa di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono rappresentare comportamenti sessualmente inappropriati gli approcci fisici come toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare, colpire il corpo di una persona senza il suo consenso e tutti gli attacchi di fisici di natura sessuale che possono integrare il reato di violenza sessuale ai sensi del Codice Penale anche in forma tentata.

Sono comportamenti sessualmente inappropriati gli atti ostili contro una persona a causa del suo sesso o dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere e dello stato di transessuale come il danneggiamento o il sabotaggio della postazione di lavoro o del lavoro altrui nonché gli atti di bullismo, urla e insulti.

Sono comportamenti sessualmente inappropriati anche gli approcci verbali connotati da avances o proposte sessuali indesiderate come, ad esempio, le richieste esplicite o implicite di favori sessuali in cambio di promozioni, benefici o svantaggi lavorativi, le pressioni per attività sessuali indesiderate, le battute, i gesti, i fischi, le provocazioni e gli ammiccamenti volgari e sconvenienti (c.d. *catcalling*) e i commenti basati su stereotipi sessuali o sull'aspetto o sul vestiario idonei a creare un ambiente di lavoro ostile.

#### **c) Bullismo**

Il bullismo è rappresentato dal ripetersi di violenze verbali o fisiche o condotte verbali o fisiche di natura minacciosa, umiliante, intimidatoria, di sabotaggio e danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona con inclusione dei comportamenti insidiosi, provocatori, oppressivi, ostracizzanti che possono ledere la dignità della persona.



## PROCEDURA ANTI-MOLESTIE E MODALITA' DI SEGNALAZIONE

PG\_3 -Procedura Anti-  
molestie e modalità di  
segnalazione

Rev. 00 del 1/7/2025

Tali atti sono espressamente vietati dalla presente procedura, rappresentano una violazione della stessa e possono esporre il colpevole ad un procedimento di natura disciplinare oltre che alle conseguenze espressamente previste dalla legge.

### 5. Segnalazioni

Il Gruppo E.CO CRE ha adottato un canale di segnalazione per gli episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazione dei principi definiti nella Politica della Parità di genere e delle procedure atte a garantire il rispetto dei principi definiti dalla UNI/PdR 125:2022 idoneo a garantire la riservatezza prevista dalla normativa applicabile tramite la predisposizione di una casella e-mail con accesso riservato ai componenti del Comitato Guida. Il Comitato Guida è il referente per tutte le segnalazioni di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazione dei principi definiti nella Politica per la parità di genere e delle procedure atte a garantire il rispetto dei principi definiti dalla UNI/PdR 125:2022. Il Comitato Guida ha il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni gestendo tutte le attività conseguenti alle segnalazioni fondate ferma restando la rendicontazione e il potere di adozione di sanzioni non conservative del rapporto di lavoro al Consiglio di Amministrazione.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni in materia di procedimento di segnalazione:

- eventuali segnalazioni di condotte contrarie alla Politica per la parità di genere e alla *Procedura anti-molestie e modalità di segnalazione* devono essere inviate al Comitato Guida;
- ciascuna persona segnalante può segnalare la violazione o presunta tale tramite i canali di segnalazione appositamente predisposti dal Gruppo E.CO CRE (casella e-mail: [paritadigenere@ecocre.it](mailto:paritadigenere@ecocre.it)) con accesso riservato ai Componenti del Comitato Guida o in forma anonima tramite la compilazione di un Form privo del campo per l'indicazione del nome e del cognome con inoltro automatico alla casella mail sopra indicata. È sempre possibile per il segnalante richiedere un incontro con la Responsabile delle Risorse Umane componente del Comitato Guida per presentare una segnalazione in forma orale, la Responsabile delle Risorse Umane fissa un incontro con il richiedente entro un termine congruo;
- le segnalazioni dovranno fornire gli elementi utili a consentire al Comitato Guida di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e avere ad oggetto ogni comportamento discriminatorio, molesto o violento a danno del segnalante;
- il Comitato Guida valuta le segnalazioni a propria discrezione chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, e procede alle indagini del caso sentendo le persone coinvolte ed eventuali testimoni, consultando documentazione scritta, fotografica e audiovisiva dei fatti segnalati, informa periodicamente il CdA all'esito delle indagini affinché possa aprirsi il procedimento disciplinare e in caso di accertata violazione il Comitato Guida propone all'organo amministrativo eventuali sanzioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- il segnalante viene informato tramite e-mail nel caso in cui la segnalazione venga archiviata da parte del Comitato Guida per infondatezza della stessa;
- Il Comitato Guida non è investito di poteri di indagine pari a quelli tipici delle FF.OO. e della Magistratura, pertanto, laddove la segnalazione configurasse anche un'ipotesi di reato il segnalante è invitato a presentare anche una regolare denuncia alle autorità di polizia giudiziaria (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza) o al Pubblico Ministero competente.

### 6. Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi



## PROCEDURA ANTI-MOLESTIE E MODALITA' DI SEGNALAZIONE

PG\_3 -Procedura Anti-  
molestie e modalità di  
segnalazione

Rev. 00 del 1/7/2025

Il Gruppo E.CO CRE garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione conseguente alla segnalazione e assicura la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società del gruppo o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Il Gruppo E.CO CRE al fine di prevenire, indagare e proteggere le persone segnalanti da atti ritorsivi promuove un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel comunicare in maniera aperta e onesta, siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede ogni problematica senza timore di ritorsioni anche in assenza di prove evidenti.

### **7. Azioni disciplinari**

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Procedura o dei principi, valori, obblighi e norme contenute nella legge e nella Politica per la parità di genere può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico della persona segnalata e responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato ai fatti accertati compreso il licenziamento a norma del CCNL applicabile.

### **8. Aggiornamenti, formazione e informazione**

Il Gruppo E.CO CRE si impegna a revisionare periodicamente la presente procedura curandone l'aggiornamento in base a sopravvenute esigenze sociali, politiche e organizzative del gruppo assicurandone altresì la diffusione a tutti i destinatari anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

Periodicamente sono somministrati a tutte le persone che lavorano presso il Gruppo E.CO CRE dei questionari volti ad indagare se le persone hanno vissuto esperienze di atteggiamenti sessisti, molesti o comportamenti e situazioni di violazione della presente procedura.