

PROTOCOLLO
CONTRO OGNI ATTO DI VIOLENZA E/O MOLESTIA DI GENERE

Il giorno 26 settembre 2024 in modalità telematica

La **Commissione Aziendale Pari Opportunità del Gruppo Generali** costituita dalle componenti di Parte Aziendale: dott.ssa Valentina Tanzi, Avv. Maria Cristina Muglia, dott.ssa Monica Bastiani, Avv. Daniela Marcantognini e dott.ssa Margherita Criscuolo

e

dalle componenti di Parte Sindacale: dott.ssa Claudia Zanelli per FNA, dott.ssa Rosaria Di Liberto e Daniela Stefanini per FIRST/CISL, dott.ssa Daniela Lucifero per FISAC/CGIL, dott.ssa Tatiana Dodi e dott.ssa Valentina Luordi per UILCA, e la dott.ssa Silvia Da Soghe e la dott.ssa Milena Maffei per SNFIA

Premesso che

- a) Le Aziende del Gruppo Generali da tempo si impegnano nella valorizzazione delle diversità e nella promozione dell'inclusione per creare un ambiente di lavoro basato su equità e rispetto, in cui ogni persona possa aspirare alla completa realizzazione.
Il Gruppo – in coerenza con la Dichiarazione congiunta tra ANIA e OO.SS. del 14.06.2019 - si impegna a coltivare un ambiente rispettoso della dignità umana e aperto all'ascolto, agendo in primo luogo sulla cultura interna con azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione a tutti i livelli, in modo che ciascuno riconosca nel Datore di lavoro un punto di riferimento sicuro.
- b) Generali Italia ha conseguito la Certificazione di parità di Genere prevista dall'art. 46 bis del Codice delle Pari Opportunità riconfermando, tra gli altri, l'impegno alla prevenzione e alla gestione di ogni forma di violenza e/o molestia sul lavoro.
- c) Secondo le previsioni dell'art. 49 CCNL ANIA del 22/2/2017, come modificato dal Protocollo per il rinnovo del 16/11/2022 e dell'art. 18 del CIA del Gruppo Generali del 29/12/2015 rinnovato dal protocollo 08/07/2021, con Verbale di Incontro del 26/07/2024 è stata **costituita la Commissione Aziendale per le Pari Opportunità del Gruppo Generali**, con la finalità di promuovere azioni positive atte a creare condizioni di parità sostanziali delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno del Gruppo; nell'esercizio dei propri compiti la Commissione propone idonee iniziative di prevenzione, percorsi di informazione e sensibilizzazione in coerenza con la dichiarazione congiunta in materia di Molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro siglata tra ANIA e OO.SS. il 14/06/2019.
- d) L'obiettivo del presente Protocollo è definire, in coerenza con i valori espressi nel Codice di Condotta, i principi generali, la normativa di riferimento e le condotte non tollerate e/o vietate e le modalità di segnalazione e contrasto per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.
Il Protocollo intende altresì fornire indicazioni sul divieto delle violenze e/o molestie sul lavoro di cui alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO 190/2019 e sui processi aziendali relativi alle segnalazioni inerenti atti e/o comportamenti non coerenti con tali disposizioni.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Gli atti e/o i fatti che rientrano nell'ambito di applicazione del presente Protocollo sono la Violenza, la Molestia, la Molestia sessuale, la Violenza e la Molestia di genere, i comportamenti sessualmente inappropriati, le Discriminazioni e gli atti ritorsivi, tutti come di seguito definiti, che si verificano, nei confronti dei destinatari di seguito indicati, in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal

lavoro, ivi compresi i comportamenti subiti nell'ambito familiare e domestico originato da violenze degli affetti primari, nei confronti dei quali il datore di lavoro intende offrire adeguata accoglienza e supporto.

2. PERIMETRO APPLICATIVO E DESTINATARI

Il presente Protocollo si applica alle Aziende del Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A., Generali Welion S.c.a.r.l., Generali Operations Service Platform S.r.l., Cattolica Immobiliare Sp.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A. e Alfuturo S.r.l.).

Il presente Protocollo si applica a tutte le Persone che svolgono attività lavorativa nelle Società del Gruppo, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (ivi incluso il tirocinio, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro) e quindi a: lavoratrici e lavoratori dipendenti, lavoratrici e lavoratori autonomi, collaboratrici e collaboratori, agenti, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Protocollo.

Il presente Protocollo trova applicazione anche nei confronti dei Terzi (fornitori, clienti e consulenti).

3. DEFINIZIONI ED ESEMPLIFICAZIONI

Atto ritorsivo: è una condotta avversa nei confronti di una persona in ragione del fatto che questa: ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa aziendale o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa aziendale o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla normativa aziendale; e/ o ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa aziendale.

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore venga trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali e organizzative in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento o una modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Luogo di lavoro: contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti. Rientrano nella nozione i luoghi di lavoro fisico e digitale, i luoghi di lavoro di terzi ma collegati direttamente o indirettamente all'attività lavorativa (trasferte, viaggi, tragitti da/per il luogo di lavoro), i luoghi di consumazione della pausa pranzo, spogliatoi, servizi igienico sanitari, mezzi di trasporto, luoghi di formazione, luoghi di colloqui e/o riunione, occasioni sociali correlate al lavoro.

Mobbing: si intende un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. Può assumere forme diverse, come

l'isolamento, il controllo, l'inattività coatta, la critica costante, gli insulti, gli abusi verbali e fisici e il danneggiamento della reputazione; può manifestarsi nelle forme del **bossing** laddove i comportamenti aggressivi e vessatori sono posti in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico e dello **straining** in presenza di comportamenti stressogeni che producono effetti dannosi permanenti nel tempo, attuati nei confronti di un dipendente anche attraverso fatti od episodi isolati e non sistematici.

Molestia: si intende una condotta tentata o compiuta – isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità di una persona, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario. Rientra nella fattispecie generale qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), o sullo stato di persona disabile, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Molestia di genere e sessuale: si intende un comportamento indesiderato posto in essere per ragioni connesse al sesso, avente 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, offensivo; sono inclusi in tale definizione anche i trattamenti favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia sessuale" o di essersi sottomessi. 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 od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla instaurazione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta "*molestia quid pro quo*").

Molestia sul lavoro: si intende un comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla instaurazione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza di genere: si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica o economica.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il tragitto da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita.

- Le espressioni verbali 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).
- Atti di mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. “straining”), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico.
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica.
- Le molestie sessuali o la violenza sessuale, tentata o effettiva.
- La molestia/stalking digitale/online. L’invio di comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato; condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Mettere in atto ricatti sessuali.
- 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+, e gli atti persecutori, c.d. “*stalking*”.
- La diffusione di immagini intime.
- Fare gesti sessuali inappropriati.
- Controllare l’uso del denaro di una persona, con la minaccia di negare risorse economiche, esponendola a debiti, impedendola di avere un lavoro e/o di utilizzare le proprie risorse secondo la sua volontà.
- Utilizzare aneddoti, racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l’interlocutore.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull’aspetto, fare avance sessuali indesiderate
- 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.
- Tocco indesiderato, incluso accarezzare, strofinare 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.
- 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.

4. PRINCIPI DI BASE, IMPEGNI

Comportamento rispettoso: tutti/e sono tenuti a comportarsi educatamente e porre in atto comportamenti, rispettosi e appropriati in ogni momento.

Uguaglianza: tutti/e devono essere trattati con dignità e rispetto sul lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ma anche dalla loro posizione lavorativa o da altro status.

Pari opportunità: per tutti/e deve essere riconosciuta e/o consentita l’assenza di ostacoli alla partecipazione alla vita aziendale, alle possibilità di crescita professionale e carriera, alle occasioni di formazione.

Tolleranza zero: Il Gruppo si impegna a mantenere un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, violenza e molestie. Qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro è pertanto proibita e non tollerata. Il Gruppo adotterà tutte le misure necessarie per affrontare situazioni di discriminazione, violenza e molestie in modo tempestivo, adeguato, conformemente con le leggi e i regolamenti aziendali.

Proporzionalità ed equità: riconoscendo il concetto della tolleranza zero, il Gruppo adotterà provvedimenti proporzionati ed adeguati a casi comprovati di discriminazione, violenza e molestie, tenendo conto dell'insieme delle circostanze e della gravità dei casi, conformemente con le leggi e i regolamenti aziendali.

Privacy e riservatezza: a tutte le persone coinvolte devono essere garantite privacy e riservatezza, tenendo in considerazione le circostanze, le azioni ed iniziative che il Gruppo è tenuta ad intraprendere in conformità con le leggi e i regolamenti aziendali.

Mancata ritorsione: il Gruppo non tollererà e sanzionerà qualsiasi ritorsione conseguente a segnalazioni in buona fede legate a discriminazione, violenza e molestie. Per contro, qualsiasi accusa fatta in malafede sarà sanzionata di conseguenza.

5. CULTURA, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE

Il Gruppo assicura formazione sui temi oggetto del presente Protocollo con cadenza regolare a tutto il personale con puntuale pianificazione, erogazione e monitoraggio e informazione anche attraverso opuscoli e intranet aziendale.

Il Gruppo si impegna a partecipare a iniziative anche esterne e divulgative sui temi oggetto del presente Protocollo.

6. MISURE DI PROTEZIONE E DI PREVENZIONE

Come indicato nel Documento di Valutazione dei Rischi, il Gruppo ha inteso promuovere e attuare il diritto di tutti e tutte ad un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, adottando un sistema organizzativo e processi che garantiscano un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere. Sono identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro e sono adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure sono e dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda, e dovranno prevedere obiettivi misurabili. Sarà adottata ogni misura appropriata per prevenire molestie, comportamenti sessualmente inappropriati e per assicurare che la persona che li segnala non abbia ripercussioni negative in termini di attribuzione di mansioni o di altre attività lavorative.

7. PROCESSI DI SEGNALEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione di del Gruppo che tutte le lavoratrici/lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, segnalino eventuali atti di molestie, violenza o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, il Gruppo sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione. Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, il Gruppo si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione.

Il Gruppo adotta - e raccomanda alle sue Persone di adottare - nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui gli individui possano segnalare in modo sicuro eventuali episodi.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato, un comportamento in violazione del presente Protocollo o una delle condotte vietate descritte nel punto 3 dello stesso, chiunque ne abbia conoscenza o direttamente la Persona Tutelata - fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti - è tenuto/a a segnalarlo al

canale individuato dall'Azienda, direttamente o tramite la funzione Risorse Umane di riferimento, o il proprio Responsabile o superiore sulla base delle linee di riporto o le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.).

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; 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 dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

A tal fine, la Segnalazione deve essere presentata per iscritto, nonché mediante registrazione o altro mezzo analogo, e contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione; le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La procedura di istruttoria deve garantire in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime o provenienti da soggetti non identificabili.

Ove ritenuto necessario il segnalante può essere sentito per confermare o ampliare la segnalazione e/o per chiedere ulteriori informazioni per facilitare le indagini.

Ai sensi del presente Protocollo, i/le Dipendenti sono tenuti a collaborare nelle indagini. A tal proposito, il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ogni Dipendente si senta protetto e libero di poter effettuare le segnalazioni del caso, senza il timore di essere esposto ad atti ritorsivi.

Se si verifica una condotta che si ritiene contraria al presente Protocollo o se si ritiene che qualcuno lo abbia violato, il Gruppo si aspetta/auspica che tale circostanza venga segnalata, assicurando la Persona Tutelata che tale segnalazione verrà ascoltata, trattata con rispetto e non sarà soggetta a intimidazioni o ritorsioni.

Per la gestione delle segnalazioni il canale individuato dall'Azienda si potrà eventualmente avvalere di enti/associazioni, psicologi ed avvocati specializzati al fine di assicurare adeguato supporto alla vittima.

La funzione Risorse Umane viene coinvolta nelle istruttorie e, a seconda dei casi, potrà essere coinvolto il medico competente/medico del lavoro (ML) e la funzione Security.

Le Persone possono chiedere il supporto della funzione Industrial Relations, Legislation and Litigation (IRLL) o di Risorse Umane o delle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) anche al fine di denunciare alle Forze dell'Ordine le violenze e/o molestie sul lavoro subite.

La presente procedura non limita in alcun modo la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o a fini emulativi e/o diffamatori ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Il Gruppo adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Tutti i dati personali raccolti in relazione ad eventuali reclami o segnalazioni presentati ai sensi del presente Protocollo, ovvero raccolti nel corso delle relative indagini, saranno trattati con la massima riservatezza e nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dal D. Lgs 196/2003 tempo per tempo vigente.

9. AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Protocollo, dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, può portare all'avvio, da parte della Funzione Risorse Umane, di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del/della Dipendente responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato, incluso il licenziamento.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dal presente Protocollo, un atto di molestia o un comportamento sessualmente inappropriato, segnalato e provato, verrà sottoposto a procedimento disciplinare, che può portare anche al licenziamento.

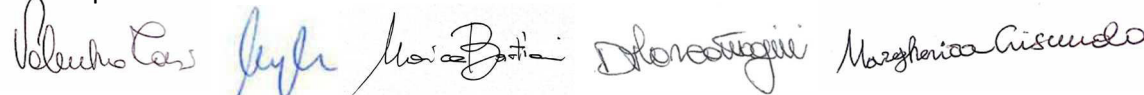
Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra gli altri, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e Persona Tutelata.

In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi, l'Azienda, a seconda dei casi, interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi.

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

La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione del presente Protocollo.

Le componenti di Parte Aziendale



Le componenti di Parte Sindacale

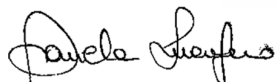
FNA



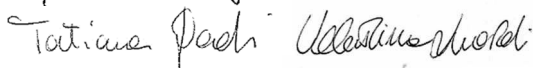
FIRST/CISL



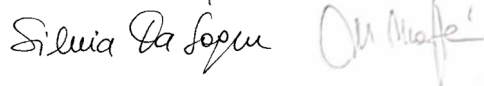
FISAC/CGIL



UILCA



SNFIA



APPENDICE NORMATIVA

Riferimenti normativi e codici interni

Rientrano nei riferimenti normativi interni il CIA, il Codice di Condotta e le Policy aziendali:

- CCNL 20.02.2017 (e accordo di rinnovo del 16.11.2022): artt. 25 e 49
- Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità Generali 21.12.2023 (adesione accordo Ministero famiglia)
- CIA Generali 8.7.2021 Allegato 5 Diversity & Inclusion - Sostegno alla genitorialità - Supporto aziendale prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere
- Dichiarazione Congiunta ANIA e OO.SS. 14.06.2019 in materia di molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro
- Sistema di Gestione della parità di genere di Generali Italia S.p.A. conforme alla UNI/PDR 125:2022 certificato da RINA
- Piano strategico per la Parità di Genere: Paragrafo 7 Area Tematica n. 6
- Procedura Whistleblowing
- Documento di Valutazione dei Rischi: DVR Generali Italia S.p.A. par. 7.31 Rischio da molestie e violenze nei luoghi di lavoro
- Codice di condotta Gruppo Generali 2019 (Ambiente di lavoro, diversità e inclusione)

Riferimenti normativi

Rientrano nei riferimenti normativi la normativa internazionale e italiana, ivi inclusa la normativa di settore

- Art. 2087 Codice Civile. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.
- [Convenzione OIL n. 190/2019](#) sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206 (Proposte e linee guida sull'applicazione della convenzione 190/2019);
- Direttiva 2002/73/CE (Nozioni molestie e molestie sessuali);
- [Direttiva UE 2024/1385](#) (Lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica);
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991 (Promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile);
- Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007;
- [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#) Codice delle pari opportunità tra uomo e donna:
 - Art. 26, commi 1 e 2 (equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere);
 - Art. 40 (equiparazione tra molestie e discriminazioni anche in materia processuale, sanzionatoria e probatoria);
 - Art. 26, comma 3-bis: (specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda);
- D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Art. 28 (valutazione di tutti i rischi e del rischio molestie)
- [D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80](#) Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183: Art. 24 (congedo retribuito per le donne vittime di violenza)

- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR)
 - Linee Guida INAIL “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
 - UN Global Compact and UN Women, Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)
 - Legge del 23 aprile 2009 n. 38 relativa al reato di stalking: ha introdotto all’art. 612 bis del codice penale il reato di “atti persecutori”. Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un “perdurante e grave stato di ansia o di paura”.
-
- Corte Costituzionale, sentenza n. 359 del 2003
 - Cassazione, sentenza n. 18927 del 2012
 - Cassazione, sentenza n. 3692 del 2023
 - Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 17698 del 2014
 - Cassazione, sentenza n. 15159 del 2019