

Prevenzione delle molestie e della violenza di genere

Informativa per il personale — Supergalvanica S.r.l.

Premessa

Uno degli obiettivi di Supergalvanica S.r.l. è garantire il rispetto e il benessere di tutte le persone che lavorano in azienda. Per questo Supergalvanica non tollera alcuna forma di molestia o di violenza e si impegna a prevenire e a sanzionare i comportamenti contrari ai principi del proprio Codice Etico.

Scopo e campo di applicazione

Il presente documento è destinato a tutto il personale e costituisce uno strumento applicativo del Codice Etico aziendale. Definisce i comportamenti vietati nel contesto lavorativo e indica come segnalare episodi di molestia o violenza.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e di ogni forma di violenza, verbale, fisica o psicologica.

Obiettivi

- **Promuovere un ambiente di lavoro sicuro:** fare in modo che tutti si sentano protetti e rispettati.
- **Sensibilizzare:** far conoscere quali comportamenti sono inappropriati e quali conseguenze comportano.
- **Fornire strumenti:** mettere a disposizione modalità chiare per segnalare e affrontare le molestie.

Termini e definizioni

Per molestia si intende qualsiasi comportamento inappropriato che possa creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo, con un impatto negativo sulla persona che lo subisce.

Più nello specifico, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna):

- **Discriminazione di genere:** (art. 25) qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso, o che comporti un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra persona in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi

apparentemente neutri mettono i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio.

- **Molestia di genere:** (art. 26, comma 1) comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al genere, 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.
- **Molestia sessuale:** (art. 26, comma 2) comportamenti indesiderati a connotazione 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.

Si considerano inoltre:

- **Violenza sul lavoro:** secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, ogni episodio in cui una persona è abusata, minacciata o aggredita sul luogo di lavoro o durante gli spostamenti necessari per recarvisi, con conseguenze sulla salute, sulla sicurezza e sul benessere.
- **Violenza psicologica:** comportamenti che minano la salute mentale e mirano a far sentire la persona impotente, intaccandone l'autostima.
- **Violenza verbale:** uso di parole o linguaggio per infliggere umiliazione, danno o controllo. È spesso definita invisibile, perché le conseguenze non sono immediatamente riconoscibili ma possono essere durature.
- **Violenza economica:** forma di controllo esercitata limitando le opportunità di indipendenza economica di una persona.
- **Violenza fisica:** comportamento con cui si arreca intenzionalmente dolore fisico a un'altra persona.
- **Violenza sessuale:** imposizione di rapporti o pratiche sessuali non desiderati e non consensuali.
- **Stalking:** insieme di comportamenti ripetuti e intrusivi di sorveglianza, controllo e ricerca di contatto nei confronti di una persona che non li gradisce.

Comportamenti vietati

Non sono in alcun caso tollerati:

- commenti sessisti o offensivi;
- allusioni e doppi sensi;
- aggressioni fisiche;
- atteggiamenti di mobbing, compresi discredito, isolamento, calunnia, esclusione da informazioni necessarie per lavorare, obiettivi irraggiungibili e scadenze impossibili;
- avance e commenti di natura sessuale, esibizione di materiale allusivo o esplicito, che costituiscono in ogni caso molestie sessuali;
- intimidazioni o minacce.

L'elenco non è esaustivo e prescinde dalla percezione delle singole persone in merito alla gravità dei comportamenti.

Quanto sopra vale in qualsiasi contesto lavorativo o correlato al lavoro, compresi spogliatoi, spazi ristoro e servizi igienici, gli spostamenti e le trasferte di lavoro, e la comunicazione tramite strumenti digitali.

Questi comportamenti sono sanzionati secondo quanto previsto dal Codice Etico, dalla normativa vigente e dal contratto collettivo applicato.

Come fare una segnalazione

Chi subisce o assiste a un comportamento di questo tipo può segnalarlo in uno dei modi seguenti:

- parlandone direttamente con il proprio responsabile o con la direzione aziendale;
- compilando il modulo disponibile sul portale dei dipendenti, all'indirizzo dipendenti.supergalvanica.it, dove si trova anche la presente informativa.

Il modulo online può essere compilato anche senza indicare il proprio nome: in questo caso la segnalazione resta anonima. Indicare il proprio nome consente però di essere ricontattati per eventuali chiarimenti, cosa che rende più efficace l'approfondimento.

Si può segnalare anche un episodio che non riguarda direttamente sé stessi, ma un collega o una collega.

Cosa succede dopo la segnalazione

La segnalazione viene esaminata dalla direzione aziendale, che valuta come approfondirla sentendo, quando è possibile, le persone coinvolte. Le informazioni raccolte sono trattate con la massima riservatezza consentita dalle esigenze dell'accertamento.

Se la segnalazione risulta fondata, l'azienda adotta i provvedimenti previsti dalla normativa e dal contratto collettivo, proporzionati alla gravità del fatto.

Tutela di chi segnala

Nessuna persona può subire conseguenze negative, penalizzazioni o ritorsioni per aver effettuato una segnalazione in buona fede, anche qualora la segnalazione risulti poi infondata.

Sono invece sanzionabili le segnalazioni effettuate in mala fede, con il deliberato intento di danneggiare altre persone.

Diffusione e aggiornamento

La presente informativa è portata a conoscenza di tutto il personale, è disponibile presso la sede aziendale e sul portale dei dipendenti, ed è riesaminata quando mutano l'organizzazione o il quadro normativo di riferimento.

Riferimenti normativi

- Codice Civile, art. 2087 — Tutela delle condizioni di lavoro
- D.Lgs. 198/2006 — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, artt. 25 e 26
- D.Lgs. 81/2008 — Testo Unico per la salute e sicurezza sul lavoro
- Legge 38/2009 — Misure contro gli atti persecutori (stalking)
- Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26/04/2007
- Accordo quadro nazionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/01/2016
- Convenzione OIL n. 190 del 21/06/2019, recepita con Legge 4/2021 — Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- Raccomandazione 92/131/CEE — Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

Cormano, 26 luglio 2026



Gianluigi Mauri

Rappresentante legale