

**UNI/Pdr 125:2022**

## **GESTIONE PREVENZIONE ABUSI**

**versione n. 01**

|                       |                                                              |                |            |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Funz. Emittente:      |                                                              |                |            |
| Redatto da:           | Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere |                |            |
| Verificato da:        | Comitato Guida per la Parità di Genere                       |                |            |
| Approvata da:         | Direzione Generale                                           |                |            |
| Versione              | 1                                                            | Data Versione: | 02/10/2025 |
| Descrizione modifiche |                                                              |                |            |
| Motivazioni           | Gestione Parità di Genere                                    |                |            |

## STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Si tratta della prima versione del documento

## SOMMARIO

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUZIONE AL DOCUMENTO .....                                                     | 3  |
| 1.1 Scopo e campo di applicazione del documento .....                                  | 3  |
| 1.2 Livello di riservatezza .....                                                      | 3  |
| 1.3 Normativa di riferimento .....                                                     | 3  |
| 1.4 Termini e definizioni .....                                                        | 4  |
| 2. PRINCIPI GENERALI: TOLLERANZA ZERO .....                                            | 6  |
| 3. PIANO DI PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE .....                                | 7  |
| 3.1 Violenza e molestie di genere .....                                                | 9  |
| 3.2 Molestie sessuali .....                                                            | 10 |
| 3.3 Promozione della cultura basata sul rispetto: formazione e sensibilizzazione ..... | 10 |
| 4. MODALITÀ OPERATIVE .....                                                            | 11 |
| 4.1 Processo di segnalazione .....                                                     | 11 |
| 4.2 Altre Segnalazioni .....                                                           | 12 |
| 4.3 Non conformità .....                                                               | 12 |
| 5. PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE DELLE VERIFICHE (SURVEY) .....                          | 12 |
| 6. ATTENZIONE AL LINGUAGGIO .....                                                      | 13 |

## 1. INTRODUZIONE AL DOCUMENTO

### 1.1 Scopo e campo di applicazione del documento

Il documento descrive la policy di APS Holding S.p.A. (in seguito anche solo “APS”) relativamente alla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (in generale molestie) sui luoghi di lavoro. Con tale documento APS Holding intende ribadire che non sono tollerate discriminazioni, molestie o vessazioni in qualsiasi forma esse si manifestino. Inoltre, si intende esplicitare che l’azienda osserva le disposizioni sul divieto della violenza e molestia sul lavoro, che rispondono al dettato normativo contenuto all’interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

### 1.2 Livello di riservatezza

|   | Livello     | Ambito di diffusione consentito                                                                                                                                                                                      |
|---|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Pubblico    | Il documento può essere diffuso all’esterno dell’azienda.                                                                                                                                                            |
| X | Uso interno | Il documento può essere diffuso solo all'interno dell’azienda. Le terze parti a cui viene comunicato, hanno l’obbligo di non diffusione.                                                                             |
|   | Riservato   | Il documento non può essere diffuso all'interno dell’azienda. La sua visibilità è limitata ad un gruppo ristretto di persone. L’indicazione “Riservato” DEVE essere riportata anche nel piè-di-pagina del documento. |

### 1.3 Normativa di riferimento

- Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito “Convenzione 190”)
- Raccomandazione n. 206 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito “Raccomandazione 206”)
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”

- CCNL per i dipendenti dei settori Commercio, Logistica e Trasporti e Autoferrotranvieri
- 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)

#### 1.4 Termini e definizioni

Di seguito i termini specifici di questo documento:

| Termine                    | Descrizione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Abuso sessuale             | Minaccia di o avvenuto abuso fisico di natura sessuale, che può avvenire con la forza, la coercizione, la violenza o in situazioni di disuguaglianza, relazioni gerarchiche o violazione della fiducia. Questo termine comprende, tra gli altri, atti di stupro, coercizione, pornografia minorile, atti sessuali non consensuali o qualsiasi altro reato sessuale, matrimonio forzato, schiavitù sessuale e qualsiasi attività sessuale con un minore (cioè qualsiasi persona di età inferiore a 18 anni). Ciò significa che la forza fisica non è necessaria nella valutazione dell'abuso sessuale come tale. Tale atto può anche verificarsi in situazioni in cui non è stato dato il consenso in maniera chiara, in situazioni di disuguaglianza, pressione psicologica o coercizione. Il consenso al consumo di alcolici o all'uso di droghe non deve in alcun caso essere considerato consenso all'attività sessuale e non diminuisce in alcun modo la responsabilità del colpevole. |
| Azione correttiva          | Azione intrapresa al fine di eliminare la causa di una non conformità già esistente, di un infortunio o di un incidente verificatosi, di un comportamento pericoloso rilevato (tenuto sia da dipendenti che da operatori presenti in azienda).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Comitato Guida             | Comitato nominato dal Consiglio di Amministrazione per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Discriminazione di genere: | Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Gender diversity:          | Diversità di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Molestie sessuali             | Qualsiasi proposta sessuale indesiderata, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale che incidono esplicitamente o implicitamente sul lavoro di un individuo, interferiscono con le prestazioni lavorative di un individuo, creano un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo. Le molestie sessuali includono, ad esempio, messaggi di testo/e-mail indesiderati a sfondo sessuale, commenti su anatomia/parti del corpo, ripetute richieste di un appuntamento, violazione intenzionale dello spazio corporeo, contatto fisico indesiderato, ecc. Possono verificarsi molestie sessuali tra persone di sesso opposto o dello stesso sesso. Sia i maschi che le femmine possono essere sia le vittime che i trasgressori. |
| Non conformità                | Non soddisfacimento dei requisiti specificati rispetto a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• condizioni di sicurezza degli ambienti presso cui si opera;</li> <li>• condizioni di sicurezza ed efficienza di prodotti/attrezzature di lavoro/servizi acquistati o presi a noleggio;</li> <li>• attività operative svolte dai dipendenti;</li> <li>• procedure e istruzioni legate alla sicurezza sul lavoro;</li> <li>• leggi e regolamenti cogenti;</li> <li>• indicazioni/esigenze espresse da e a fornitori e clienti, anche ai sensi dell'art.26 del D. Lgs 81/2008.</li> </ul>                                                                                                                                                                           |
| Parità di Genere              | Trattamento equo tra i generi maschile e femminile sia sul versante della crescita professionale che della formazione e politica retributiva                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Politica di parità di genere: | Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sfruttamento sessuale         | Qualsiasi abuso/tentato abuso sessuale nei confronti di una persona in una posizione di vulnerabilità, di fiducia o verso cui sussista uno squilibrio di potere, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, profitti finanziari, sociali o politici derivanti dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona. La prostituzione, anche laddove legale, è una forma di sfruttamento sessuale. Ciò significa che lo sfruttamento può verificarsi anche quando un individuo è un intermediario per l'abuso.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Tolleranza zero               | Approccio consistente nel punire severamente qualsiasi persona/entità che rientra nelle categorie sopra elencate, che abbia commesso un reato sessuale nei confronti di colleghi/e, beneficiari/ie o membri delle comunità in considerazione della natura inaccettabile di tale atto, indipendentemente dal fatto che ciò si sia verificato nell'ambito delle sue/loro attività con l'azienda o in un contesto privato.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Persona segnalante                          | Chiunque, in buona fede, segnali presunti comportamenti scorretti, abusi, molestie, discriminazioni o violazioni delle politiche aziendali, attraverso i canali ufficiali messi a disposizione da APS, anche in forma anonima.                                                                             |
| Vittima sopravvissuto/a o Persona molestata | Una persona che è o è stata sfruttata o abusata sessualmente. Ai fini della presente policy, si tratta di una persona che sia stata, o ritenga di essere stata, abusata, sfruttata o molestata sessualmente da una delle categorie di individui/entità sopra elencate nell'ambito del contesto lavorativo. |
| Persona Tutelate                            | Tutti i soggetti che operano all'interno di APS o che intrattengono rapporti professionali con essa, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, stagisti, tirocinanti, volontari e qualsiasi altra persona che, a vario titolo, svolga attività per conto o nell'interesse dell'azienda.    |

## 2. PRINCIPI GENERALI: TOLLERANZA ZERO

APS Holding rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata) e/o mobbing. APS vieta, senza alcuna eccezione, ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della società. La *"tolleranza zero"* di APS Holding si fonda sui seguenti principi generali che sono imprescindibili:

1. la cultura aziendale della società si basa sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità;
2. APS vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro secondo la definizione presente in questo documento, nei confronti delle Persone Tutelate. Il personale dipendente di APS è tenuto a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente *"tolleranza zero"*;
3. le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie. Il personale ha la responsabilità di lavorare insieme ai/alle colleghi/e per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto e di supportare, per quanto possibile, coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie cooperando nelle relative istruttorie. La direzione aziendale ha il compito di promuovere la cultura *"tolleranza zero"* della violenza e molestie sul lavoro al fine di favorire un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie, garantendo la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate. Ciascun/a responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto di tale documento da parte dei/delle propri/e collaboratori/trici, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni;
4. le Persone Tutelate sono invitate a segnalare incidenti/episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazioni descritti alla sezione seguente.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione;

5. APS tutela il diritto di ogni persona a segnalare, in buona fede, comportamenti ritenuti lesivi della dignità, della parità di genere o della sicurezza sul lavoro. Tuttavia, l'uso improprio dei canali di segnalazione, mediante comunicazioni dolosamente false, calunnie o diffamatorie, costituisce una grave violazione dei principi aziendali e sarà oggetto di provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa, fatti salvi gli ulteriori profili di responsabilità civile e penale previsti dalla normativa vigente;
6. le Persone Tutate hanno il diritto alla vita privata e alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante un'eventuale istruttoria rimarranno strettamente confidenziali. Tale diritto va conciliato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro;
7. è fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestate, testimoni o informatori/informatrici;
8. le Persone appartenenti all'azienda che, a seguito di istruttoria, risultassero aver adottato comportamenti rientranti nella definizione di violenza e molestie sul lavoro, di cui al presente documento, saranno oggetto di misure adeguate al fine di interrompere la condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della Persona Molestata. Verranno, inoltre, intrapresi rimedi contrattuali nei confronti di Terzi, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in azienda, indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni del presente Documento a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con APS e le richieste di risarcimento danni.

### 3. PIANO DI PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE

APS Holding vieta qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio del personale dipendente. Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualora una/un dipendente ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestie e violenze fisiche, verbali o psicologiche sul lavoro, può utilizzare le seguenti procedure di segnalazione e gestione:

- **Canale di segnalazione interna** compilando il form presente sul sito aziendale.  
È possibile presentare una segnalazione in forma anonima purché adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla, indipendentemente dalla conoscenza del segnalante.  
Il Comitato Guida per la Parità di Genere riceverà la segnalazione e intraprenderà un'indagine. Per consentire una verifica accurata della validità delle informazioni riportate, le segnalazioni devono essere quanto più dettagliatamente documentate e circostanziate possibile.

A seguito dell'indagine, il Comitato Guida esaminerà i fatti e i risultati, di concerto con la Direzione Generale ed eventualmente coinvolgendo il/la responsabile del/della dipendente, valuterà la validità della segnalazione determinandone le modalità di gestione.

- Qualora il soggetto segnalante necessitasse di chiarimenti o di supporto nell'interpretazione di eventuali situazioni problematiche o chiarimenti sui canali disponibili, può rivolgersi al Comitato Guida per la Parità di Genere, come indicato al paragrafo 4.2, senza che tutto questo rappresenti una segnalazione.
- Qualora il soggetto segnalante preferisse non rivolgersi al Comitato Guida per la Parità di Genere interno, può usufruire **dello sportello di ascolto del/della Consigliere/a di Parità della Provincia di Padova**. Si tratta di una figura istituzionale esterna che può indirizzare il segnalante nella corretta interpretazione degli episodi, suggerendo come comportarsi e ricevendo chiarimenti sui canali a disposizione per affrontare l'eventuale situazione problematica, senza che tutto questo rappresenti una segnalazione.  
In questo caso sarà poi il/la Consigliere/a, garantendo l'anonimato della persona, a segnalare ad APS Holding S.p.A., secondo quanto concordato con il soggetto segnalante, l'accaduto che verrà preso in gestione direttamente dal Comitato Guida per indagare sullo stesso.

Per contattare la Consigliera di Parità:

**Telefono:** 049 8201029 - **333 6111973**

**E-mail:** [consigliera.parita@provincia.padova.it](mailto:consigliera.parita@provincia.padova.it)

**Indirizzo** Palazzo Santo Stefano, piazza Antenore 3 - 35121 Padova

- Se viene accertato che un/una dipendente abbia commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive e disciplinari immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto determinato in relazione al CCNL applicato e alla normativa vigente;
- Se noto, il Comitato Guida o un/a componente dello stesso appositamente delegato/a, incontrerà il soggetto segnalante che ha presentato la segnalazione per eventuali ulteriori verifiche e approfondimenti;
- La Direzione Generale, inoltre, resa edotta da parte del Comitato Guida, convocherà e sentirà l'autore/autrice delle molestie e prenderà gli opportuni provvedimenti. Se i fatti dovessero essere penalmente rilevanti, fornirà tutto il supporto necessario al/alla denunciante;
- Qualsiasi dipendente che attui **ritorsioni** contro un/una dipendente che abbia presentato una segnalazione e/o che abbia prestato assistenza nell'indagine, sarà soggetto ad un'azione disciplinare immediata proporzionata alla gravità del comportamento lesivo fino alla sospensione dal lavoro e al licenziamento per giusta causa.



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

- Molestie e violenze verbali (ad esempio: commenti indesiderati e/o dispregiativi, battute umilianti, insulti, minacce, complimenti indesiderati e allusioni, etc.)
- Molestie e violenze digitali (ad esempio: messaggi, telefonate, e-mail offensive o sessualmente esplicite, etc.)
- Molestie e violenze psicologiche (ad esempio: urla, linguaggio offensivo o sarcastico, offese, critiche continue, esclusione da eventi sociali o dai coffee breaks, assegnazione di compiti troppo difficili, degradanti o troppo facili, etc.)
- Molestie e violenze fisiche (ad esempio: contatti inutili, indesiderati e/o sgraditi, etc.)
- Molestie e violenze sessuali (ad esempio: contatti fisici fastidiosi e indesiderati, apprezzamenti indesiderati verbali o non verbali, commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, gesti/proposte/scherzi a sfondo sessuale, domande invadenti su relazioni personali, invio di immagini o testi inappropriati, approcci fisici di natura sessuale o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse, etc.)
- La costruzione di un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. *"grooming"*);
- 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 (c.d. *"straining"*), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- La violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

### 3.1 Violenza e molestie di genere

Sono da intendersi quali violenze e molestie di genere, quelle 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. Rientrano fra la violenza e molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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+<sup>1</sup>, e gli atti persecutori, c.d. *"stalking"*;
- La diffusione di immagini intime;
- Le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

---

<sup>1</sup> LGBTQIA+ è l'acronimo che indica rispettivamente lesbiche, gay, bisessuali, transessuali, queer, intersessuali, asessuali. Il "+" è un simbolo inclusivo che indica l'inclusione di tutti gli orientamenti sessuali e identità di genere non eteroconformi.

### 3.2 Molestie sessuali

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 costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta "*molestia quid pro quo*").

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:

- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- utilizzare aneddoti, barzellette o 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, 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 avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- tocco indesiderato, 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.

### 3.3 Promozione della cultura basata sul rispetto: formazione e sensibilizzazione

A tutte le Persone di APS Holding S.p.A. è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del Codice Etico e dei valori e principi in esso contenuti.

Il personale aziendale deve essere informato e formato sui contenuti di questo documento e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle Persone di APS a promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, APS assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutto il personale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- iniziative informative al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute, per quanto di competenza.

Il programma formativo aziendale prevede l'erogazione di corsi in presenza e/o in modalità on-line (e-learning) e di eventi formativi, anche da remoto, con possibili test di verifica dell'apprendimento.

Per quanto riguarda i Terzi, nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in APS Holding a qualsiasi titolo, verrà richiesta, secondo specifiche previsioni contrattuali, la sensibilizzazione del proprio personale rispetto ai contenuti del presente documento.

## **4. MODALITÀ OPERATIVE**

Di seguito verrà descritto il processo di segnalazione e registrazione delle molestie, di stati non conformi, di rilevamenti di comportamenti e linguaggio non inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

### **4.1 Processo di segnalazione**

APS adotta e raccomanda al personale di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro, un approccio libero da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.

A tal fine è messo a disposizione l'apposito canale informatico, descritto al paragrafo n. 3 del presente documento.

Le segnalazioni inerenti a possibili violenze o molestie sul lavoro saranno gestite dal Comitato Guida, eventualmente supportato da altri professionisti esperti sul tema.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà l'equa tutela sia del segnalante che del segnalato/a; 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.

In ogni caso, le attività e le istanze svolte dall'Azienda sono autonome rispetto alle attività ordinarie poste in essere dalle autorità competenti o da altre strutture esterne di supporto, che possono sempre essere attivate dalle Persone Molestare.



Al personale di APS risultato vittima di molestie e/o violenze, potranno essere riconosciuti permessi in coerenza con le disposizioni di legge applicabili e con quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La valutazione sulla concessione dei permessi (modalità e quantificazione degli stessi) in relazione agli specifici casi, potrà essere effettuata dal/dalla Dirigente con delega al Personale con l'eventuale supporto di ulteriori funzioni competenti.

Tutto il processo di gestione della segnalazione si svolge nel massimo rispetto della riservatezza di tutti i soggetti coinvolti, in un arco temporale non superiore a 60 giorni dalla ricezione della segnalazione alla chiusura della pratica (salvo proroga per situazioni particolarmente complesse).

#### 4.2 Altre Segnalazioni

In aggiunta al canale delle segnalazioni *standard*, APS Holding ha creato l'indirizzo di posta elettronica [parita.genere@apsholding.it](mailto:parita.genere@apsholding.it), gestito dal Comitato Guida, per segnalare eventuali criticità e/o situazioni di rischio.

Eventuali situazioni di rischio segnalate tramite tale indirizzo di posta elettronica saranno trattate e gestite con la massima cautela e riservatezza, come previsto dall'informativa privacy dedicata.

#### 4.3 Non conformità

In caso di incidente o comportamento pericoloso che comportino rischi per la salute e la sicurezza dei/delle lavoratori/trici o di persone presenti verrà aperta e opportunamente gestita e trattata la non conformità compilando l'apposita modulistica.

### 5. PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE DELLE VERIFICHE (SURVEY)

APS Holding si impegna a condurre periodicamente, con cadenza almeno annuale, una survey che indaghi il benessere organizzativo percepito dai/dalle lavoratori/trici così come l'esistenza di eventuali situazioni di molestia o violenza di genere. Il Comitato Guida ne aggiorna gli esiti in occasione della revisione manageriale. L'oggetto delle verifiche verte essenzialmente sulle esperienze passate e presenti che abbiano generato nel personale disagio e turbamento sia all'interno del luogo di lavoro sia all'esterno di esso (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto nella diversità di genere).



## 6. ATTENZIONE AL LINGUAGGIO

APS Holding invita tutto il personale a utilizzare un linguaggio rispettoso dei principi dell'etica aziendale e attento alle diversità di genere.

Il modo in cui si comunica, sia oralmente che per iscritto, riflette e condiziona il pensiero e le azioni di ciascuno. Il linguaggio rappresenta uno strumento fondamentale di espressione, ma può anche veicolare pregiudizi, stereotipi e discriminazioni.

Per questo motivo, APS Holding raccomanda l'adozione di un linguaggio inclusivo, che eviti l'impiego di termini, espressioni, immagini o toni suscettibili di perpetuare stereotipi di genere o discriminazioni nei confronti di specifici gruppi di persone, in ragione del loro sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, aspetto fisico, etnia, religione, opinioni politiche o condizioni personali e sociali.

Per ulteriori dettagli si rimanda al Piano di comunicazione aziendale.