	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

**REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE SUL LUOGO DI
LAVORO – UNI PdR 125/2022**

PREMESSA..... 2

ARTICOLO 1 – Riferimenti normativi e legislativi 2

ARTICOLO 2 - Scopo e ambito di applicazione 3

ARTICOLO 3 – Principi e finalità..... 4

ARTICOLO 4 – Definizioni 5


ARTICOLO 5 – Impegno dell’organizzazione 9

ARTICOLO 6 – Segnalazioni 10

ARTICOLO 7 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni 10

ARTICOLO 8 – Denuncia alle Autorità competenti..... 11

ARTICOLO 9 – Diffusione 11

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

PREMESSA

ETJCA GROUP con il presente REGOLAMENTO –coerentemente con la certificazione della Parità di Genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022– persegue la finalità di riconoscere, includere e valorizzare le differenze all'interno dell'azienda, favorendo l'adozione di politiche per la parità di genere.

Il regolamento prevede anche un percorso di sensibilizzazione sull'importanza dell'uso del linguaggio (verbale e non) e sulle modalità relazionali all'interno del contesto lavorativo.

La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, infatti, possono costituire un abuso e una violazione dei diritti umani, comportando una minaccia alle pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con la dignità del lavoro.

ETJCA GROUP ha adottato il presente REGOLAMENTO al fine di prevenire ed evitare, che alcuni comportamenti, tenuti anche in forma inconsapevole o involontaria, minaccino o compromettano la sensibilità, il rispetto e la dignità, che devono essere riconosciute a ogni persona, in particolare all'interno del contesto aziendale.


L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati.

Il presente regolamento è da considerarsi quale misura posta in atto ai fini della riduzione del rischio delle molestie definito nei documenti di valutazione dei rischi aziendali ex D.Lgs. 81/2008.

ARTICOLO 1 – Riferimenti normativi e legislativi

Il presente REGOLAMENTO tiene conto di quanto normativamente statuito da:

- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e recepita in Italia con la legge 4/2021;
- Codice delle pari opportunità: D.Lgs. 198/2006 come modificato con l.n. 162/2021;
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

- CCNL applicati in azienda;
- UNI PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- UNI EN ISO 9001:2015 (par. 7.1.4);
- D.Lgs. 81/2008 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO come modificato dal D.L. 159/2025 MISURE URGENTI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE, convertito dalla l.n. 198/2025;
- CIRCOLARE ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO 23/02/2026 n. 1;
- LINEE GUIDA INAIL RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO – 2021.

ARTICOLO 2 - Scopo e ambito di applicazione


Il presente REGOLAMENTO si applica a tutti i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni di ETJCA GROUP.

Il REGOLAMENTO si applica ai seguenti luoghi fisici:

- in tutti i luoghi di lavoro, ivi compresi spazi pubblici laddove questi siano un luogo di lavoro;
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spazi comuni;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro, in caso di condivisione con colleghi dei mezzi utilizzati per lo spostamento;
- alle filiali territoriali.

Il REGOLAMENTO si applica anche ai luoghi di lavoro virtuali (*meeting* virtuali, collegamenti, telefono, *smart working*, telelavoro ecc.).

Ogni comunicazione effettuata mediante qualsiasi mezzo, incluso quello informatico e telefonico istantaneo, anche di natura personale, dovrà rispettare le disposizioni previste dal REGOLAMENTO.

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

Il regolamento è discusso in seno al Comitato Guida per la Parità di Genere ed adottato dall'Alta Direzione di ETJCA GROUP.

ARTICOLO 3 – Principi e finalità

ETJCA GROUP garantisce a tutte le persone che collaborano nella propria organizzazione il diritto di non subire alcun comportamento pregiudizievole, così da poter lavorare e collaborare in un ambiente sicuro e sereno.

ETJCA GROUP promuove la cultura del benessere organizzativo, dell'equilibrio vita-lavoro, dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna affinché in tutte le attività e a tutti i livelli venga garantita l'osservanza di tali principi.


L'Alta Direzione, in particolare, è responsabile dell'osservanza dei principi del presente REGOLAMENTO, nonché ha il dovere di prevenire tutti i comportamenti pregiudizievoli e di attuare tutte le misure organizzative e specifiche, idonee a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale di lavoratrici e lavoratori.

È negativo qualsiasi comportamento discriminatorio in quanto lesivo della parità di trattamento diretto e/o indiretto o in altre forme, derivante da fattori discriminatori quali il genere, l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, la disabilità o la condizione di salute, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, le condizioni personali o sociali.

ETJCA GROUP sanziona, altresì, ogni forma di molestia, sia essa sessuale o di altro genere, in particolare morale/psicologica, che offenda la dignità e la libertà della persona, derivante da un comportamento/atteggiamento indesiderato, anche occasionale, di tipo fisico, verbale o non verbale e che provochi in chi lo subisce un disagio di qualsiasi natura, anche temporaneo.

È, a maggior ragione, inaccettabile ogni forma di molestia posta in essere da componenti dell'azienda, che assuma carattere di intimidazione e/o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che venga realizzata approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica.

ETJCA GROUP sanziona i comportamenti persecutori a danno delle lavoratrici e dei lavoratori che integrano la fattispecie di *mobbing*, bullismo e molestie, da intendersi come una serie di atti, omissioni, atteggiamenti o comportamenti diversi, che si ripetono nel tempo in modo sistematico e abituale, posti in essere dal superiore gerarchico, da colleghi e dai collaboratori, aventi come scopo o effetto quello di arrecare pregiudizio alla salute, alla professionalità e alla

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

dignità della persona, nonché comportamenti che integrano la fattispecie dello *straining*.

ETJCA GROUP si impegna anche a tutelare le persone da ogni forma di violenza, molestia, comportamento vessatorio, aggressivo o discriminatorio proveniente dall'utenza dei servizi e/o altri soggetti che si relazionano con il personale dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni.

ARTICOLO 4 – Definizioni


DISCRIMINAZIONE (DIRETTA/INDIRETTA)

Discriminazione diretta è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto o comportamento tale per cui una persona è penalizzata rispetto a un'altra persona in situazione analoga in ragione del genere, dell'origine etnica, della provenienza geografica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

Discriminazione indiretta è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro che metta o possa mettere determinate persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre a causa del loro genere, dell'origine etnica, della provenienza geografica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

Inoltre, costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera: (a titolo esemplificativo sono discriminazioni: mancata assunzione di una lavoratrice perché in stato di gravidanza; mancata promozione di un lavoratore per motivazione legate al genere; discriminazione fondata sull'orientamento sessuale in ordine alle condizioni di accesso al lavoro; discriminazione salariale in base al genere.


MOLESTIA

La molestia è un comportamento indesiderato o percepito come tale, posto in essere per ragioni connesse al genere, all'origine etnica, della provenienza geografica, alla religione e alle convinzioni personali, alla disabilità o alla condizione di salute, all'età, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alle condizioni personali o sociali, avente lo scopo o l'effetto di violare la serenità e il benessere della persona.

La molestia morale/psicologica è una condotta ostile, che si manifesta attraverso comportamenti, atti e gesti contro un individuo, avente uno scopo o un effetto fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso o che possa mettere in pericolo il benessere individuale o compromettere il clima di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo sono molestie:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie personali riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, comportamento minaccioso, critiche pubbliche, l'alimentare voci maligne o pettegolezzi e ogni altra azione di discredito tale da turbare la serenità del destinatario;
- emarginazione, isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione;
- commenti sulle condizioni personali che possano risultare offensivi o discriminatori o palesemente falsi;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

- ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni.


La molestia sessuale è ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, anche avente lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Nella definizione di indesiderabilità, è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento.

Bisogna sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti, a volte, non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo. Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato e deve aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente, può essere rapidamente corretto senza causare danni.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono molestie sessuali:

- le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- le richieste e promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;
- le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza a un determinato sesso o

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

dell'orientamento sessuale;

- l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuno.

**MOBBING,
STRAINING
DISAGIO
LAVORATIVO**

E Si definisce mobbing (lett. vessazione) qualsiasi forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di collaboratori e colleghi.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.


Il *mobbing* è un processo in crescendo nel corso del quale la persona attaccata si ritrova in una posizione di inferiorità e diventa il bersaglio di sistematiche azioni sociali negative.

È verticale se fa riferimento alla posizione gerarchica delle persone coinvolte e ha come contenuto quelle vessazioni esercitate da una persona (anche assieme a dei collaboratori) che ha una posizione gerarchica superiore rispetto alla vittima.

Può estrinsecarsi anche in una vessazione esercitata dal basso verso l'alto.

È orizzontale se trattasi di comportamenti esercitati da uno o più colleghi nei confronti di un soggetto di pari livello.

Realizza invece il cosiddetto *straining* (lett. logoramento) un'azione singola ostile o discriminatoria, i cui effetti si

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

prolungano nel tempo producendo stress e sofferenza psichica in chi la subisce.


Si definisce disagio lavorativo ogni situazione di insoddisfazione professionale e sofferenza legata al proprio lavoro e/o alle relazioni con superiori e/o colleghi e/o collaboratori relativa alle condizioni ambientali, organizzative e gestionali. L'esperienza soggettiva di insoddisfazione e malessere al lavoro può essere tale da rendere più difficile affrontare la vita quotidiana e/o le richieste lavorative.

ARTICOLO 5 – Impegno dell'organizzazione

Etjca si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma, nonché sulla UNI PdR 125/2022 e sul Sistema di Gestione implementato in conformità a quest'ultima ivi compresi i canali di segnalazione;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se abbiano vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli ove accertati;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Ed inoltre,

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

ETJCA GROUP mette in atto un approccio di tolleranza zero contro ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale, digitale o qualsiasi altro comportamento offensivo e/o discriminatorio e incoraggia chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di trattamento e/o di aver assistito/essere vittima di episodi di discriminazione potrà:

- richiedere il supporto della direzione Risorse umane;
- inviare una segnalazione per il tramite degli appositi canali istituiti.

I lavoratori possono presentare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami, avvalendosi:


- dell'indirizzo di posta elettronica dedicato paritadigenere@etjca.it,
- oppure mediante gli ulteriori canali individuati nella *Procedura di Gestione di Segnalazioni e Reclami* (tra cui la piattaforma di segnalazioni whistleblowing ex D.lgs. 23/2024 <https://www.etjca.it/whistleblowing>).

Il processo di gestione della segnalazione è descritto nella PROCERURA DI GESTIONE DI SEGNALAZIONI E RECLAMI

ARTICOLO 7 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dal presente REGOLAMENTO dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza.

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o *mobbing* ha diritto alla riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	UNI/PdR 125/2022 REG_ABUSI E MOLESTIE_REV.01
	REGOLAMENTO PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	07.04.2026

qualunque elemento che possa renderla riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

ETJCA GROUP metterà in atto tutto quanto serva al fine di tutelare la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie.

Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

ARTICOLO 8 – Denuncia alle Autorità competenti

Resta fermo per l'interessato, indipendentemente dall'espletamento delle procedure sopra previste, il diritto di ricorrere alle competenti Autorità per azionare le proprie tutele in sede civile e penale. ETJCA GROUP, sentita la persona offesa, può esercitare il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti penalmente rilevanti.

ARTICOLO 9 – Diffusione

La conoscenza del presente regolamento è diffusa a tutta la popolazione aziendale mediante azioni di sensibilizzazione mirate.

Milano, 07.04.2026

IL PRESIDENTE del C.d.A.

Dott. Stefano SCABBIO

