

## Sommario

1. Premesse.....	1
2. Definizione di violenza e/o molestia sessuale.....	1
3. Procedure di segnalazione .....	2
4. Sanzioni e misure disciplinari.....	3
5. Applicazione della Sezual Harassment Policy .....	3
6. Monitoraggio e valutazione .....	3

### 1. Premesse

Lazzerini S.r.l. ("Lazzerini" o la "Società") si è sempre impegnata e si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti un ambiente sicuro, privo di ogni forma di discriminazione e di violenza e/o molestia sia fisica sia psicologica, ivi comprese le molestie sessuali.

Alla luce di quanto sopra, Lazzerini adotta una politica di tolleranza zero in relazione a qualsiasi forma di violenza e/o molestia sessuale sul luogo di lavoro.

La Società si impegna pertanto a trattare seriamente tutti i casi eventualmente sottoposti alla sua attenzione, indagando in modo tempestivo sulle segnalazioni eventualmente ricevute e garantendo assoluta riservatezza nonché vietando qualunque trattamento discriminatorio nei confronti delle eventuali vittime, anche ai sensi di quanto previsto dalla policy di whistleblowing adottata dalla Società in data 11 luglio 2023 (la "**Whistleblowing Policy**"), cui integralmente si rinvia, nonché alla grievance policy adottata dalla Società in data 11 luglio 2023, come di tempo in tempo modificate.

### 2. Definizione di violenza e/o molestia sessuale

Ai fini di cui alla presente policy (i.e. la "**Sexual Harassment Policy**"), è vietata ogni forma di molestia e/o violenza ivi incluse quelle di natura sessuale, perpetrate sia all'interno dei locali di Lazzerini sia all'esterno, inclusi eventi sociali, viaggi di lavoro, corsi di formazione e/o convegni sponsorizzati da Lazzerini.

Per violenza e / o molestie si intende qualsiasi comportamento – espresso in forma fisica, verbale o non verbale – nonché qualsiasi minaccia e/o prospettazione di porre in essere suddetto comportamento, sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che abbia lo scopo, provochi o possa provocare danni fisici, psicologici o economici e/o morali.

Per violenza e/o molestia deve intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, qualunque comportamento qui di seguito elencato:

- Espressioni verbali o visive ingiuriose, insultanti o comunque caratterizzate da una riservatezza indesiderata che non è in linea e non è coerente con la natura del rapporto con l'interlocutore
- Espressioni verbali o visive denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, nazionalità, appartenenza politica, diversità psicofisica, stato di salute, età e qualsiasi altro dato personale)
- Atti di bullismo, mobbing o comportamenti che determinano una costante e permanente modifica negativa dell'ambiente di lavoro, in grado di pregiudicare il diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico
- La costruzione di un rapporto di fiducia e di connessione emotiva attraverso il quale manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona
- Violenza fisica o minaccia di violenza fisica
- Molestie digitali/online/stalking

Tra le violenze e/o molestie sopra definite rientrano in particolare (i) le violenze e/o molestie di genere e (ii) le molestie e/o violenze sessuali (che rappresentano un sottoinsieme delle molestie di genere)

#### **(i) Violenze e/o molestie di genere**

Le violenze e/o le molestie basate sul genere, si riferiscono alla violenza e alle molestie (come definite sopra) dirette contro persone a causa del loro sesso o genere. La violenza e le molestie di genere<sup>1</sup> includono, a titolo esemplificativo:

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, contro una persona in ragione del suo genere, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale<sup>2</sup> compresa la violenza contro le donne e le persone LGBTQIA+<sup>3</sup>
- atti di persecuzione, il cosiddetto "stalking"
- diffusione di immagini intime.
- aggressioni sessuali, sia tentate sia reali (cfr. Punto 2. (ii)).

Tra le violenze e/o molestie di genere sono comprese quelle derivanti da colloqui di lavoro/attività di recruiting, nonché da attività sociali al di fuori del luogo di lavoro comunque connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché eventuali scambi di comunicazione al di fuori dell'orario di lavoro.

## ***(ii) Molestie e/o Violenze sessuali***

Come accennato, le molestie e/o violenze sessuali rappresentano un sottoinsieme delle molestie di genere e comprendono qualsiasi comportamento di natura sessuale – espresso in forma fisica, verbale o non verbale – nonché la minaccia e/o la prospettazione che tale comportamento sia perpetrato, sia in una singola occasione che ripetutamente, che è destinato a provocare, causare o essere percepito come una violazione della dignità della persona molestata o la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Lazzerini riconosce che le molestie sessuali sono una manifestazione di rapporti di potere e spesso si verificano all'interno di rapporti non paritari sul luogo di lavoro; per questa ragione, costituisce circostanza aggravante la perpetrazione di molestie sessuali (anche accompagnate da minacce o ricatti impliciti o espliciti) da parte dei superiori gerarchici o di persone che possono comunque influenzare l'instaurazione, la prosecuzione e/o la cessazione del rapporto di lavoro (le cosiddette "molestie do ut des").

Chiunque può essere vittima di molestie sessuali, indipendentemente dal proprio sesso e dal sesso del molestatore (o della molestatrice). Lazzerini riconosce che le molestie sessuali possono verificarsi anche tra persone dello stesso sesso. Ciò che conta è che la condotta sessuale sia indesiderata e non gradita alla persona contro la quale è diretta.

Alcuni esempi di molestie sessuali possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati e/o fischiare
- raccontare aneddoti, battute o storie di natura sessuale o lasciva che mettano a disagio l'interlocutore
- esprimere nei confronti dell'interlocutore e/o di terzi colleghi valutazioni sulla sessualità o sull'attrazione fisica, o fare commenti sessuali su aspetto, abbigliamento o parti del corpo
- fare commenti dispregiativi o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale.
- contattare ripetutamente una persona (ad esempio, telefonate o messaggi insistenti) o chiederle ripetutamente un appuntamento
- fare avances sessuali indesiderate
- inviare comunicazioni sessualmente allusive in qualsiasi formato o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato
- toccare in modo indesiderato, compresi pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona
- promettere – anche implicitamente – vantaggi di qualsiasi tipo, personali o commerciali, in cambio di favori sessuali
- minacciare – anche implicitamente – ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o economiche – in mancanza di favori sessuali.

## **3. Procedure di segnalazione**

Fermo restando il diritto individuale di attivare qualsivoglia tutela prevista dalla normativa di legge di tempo in tempo applicabile (anche attraverso il coinvolgimento delle Pubbliche Autorità), chiunque subisca molestie e/o violenze,

---

<sup>1</sup> Per "genere" si intende l'insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per le persone di un determinato genere; il genere va distinto dal "sesso", ossia l'insieme delle caratteristiche fisiche e biologiche che distinguono femmine e maschi. Infatti, l'identità di genere di una data persona (intesa come l'esperienza soggettiva di percepirsi come appartenente a un genere) non corrisponde necessariamente al sesso assegnato alla nascita: quando l'identità di genere non corrisponde al sesso assegnato, si parla di identità di genere.

<sup>2</sup> Per "orientamento sessuale" si intende l'attrazione fisica, romantica e/o emotiva che una persona prova nei confronti di altre persone, comprese, a titolo esemplificativo, l'omosessualità, l'eterosessualità e la bisessualità.

<sup>3</sup> LGBTQIA+ è l'acronimo di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali. Il "+" è un simbolo inclusivo che indica l'inclusione di tutti gli orientamenti sessuali e di genere non "etero-conformi"

incluse quelle di natura sessuale, ha il diritto di attivare una segnalazione nel rispetto di quanto incluso all'interno della Grivenace Policy e/o della Whistleblowing Policy in essere presso la Società, che si intendono qui integralmente richiamate.

#### **4. Sanzioni e misure disciplinari**

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente della Società, eventualmente emersa in seguito a una violazione della Sexual Harassment Policy, comporta la possibilità, per la Società, di applicare provvedimenti disciplinari in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società nonché dal codice disciplinare adottato da Lazzerini in data 11 luglio 2023.

La natura delle sanzioni (tra cui, per i casi più gravi, è espressamente incluso il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.) dipenderà dalla gravità e dall'entità della molestia e/o violenza.

#### **5. Applicazione della Sexual Harassment Policy**

Lazzerini si impegna a divulgare e diffondere la presente policy a tutti i livelli rendendola disponibile sia all'interno dell'intranet aziendale sia sul relativo sito web, al seguente link <https://www.lazzerini.it/it/environmental-social-governance>.

Tutti i dipendenti della Società saranno debitamente informati e formati in merito al contenuto della presente Policy al momento dell'ingresso in azienda.

Lazzerini richiederà a tutti i dipendenti di frequentare periodicamente un corso di aggiornamento sui contenuti della Policy medesima.

Il dipartimento delle Risorse Umane si assicura che tutti i dipendenti di Lazzerini siano a conoscenza della Sexual Harassment Policy e ciascun manager di funzione si assicura che i propri riporti ne prendano corretta visione e partecipino ai relativi corsi di formazione.

#### **6. Monitoraggio e valutazione**

Lazzerini riconosce l'importanza di monitorare annualmente questa Sexual Harassment Policy e si assicurerà di raccogliere in forma anonima statistiche e dati su come viene utilizzata nonché sulla relativa efficacia al fine di apportare le eventuali necessarie modifiche.

I manager e i responsabili riferiranno in merito al rispetto di questa Sexual Harassment Policy.