

Policy

Contro le Molestie sui Luoghi di Lavoro

INDICE

PREMESSA..... 3

1. SCOPO..... 3

2. AMBITO DI APPLICAZIONE 3

3. RIFERIMENTI 4

4. DEFINIZIONI GENERALI 5

5. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI 5

6. DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E LE CONDOTTE VIETATE 6

6.1 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE..... 7

6.2 MOLESTIE SESSUALI 7

6.3 BULLISMO 8

7. ZERO TOLERANCE POLICY 8

8. PROGRAMMA DI PREVENZIONE 10

9. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.. 10

10. SEGNALAZIONI..... 11

11. RESPONSABILITÀ E AGGIORNAMENTO 11

PREMESSA

Con la presente Policy, Fincantieri S.p.A. e le sue Società Controllate (di seguito Gruppo Fincantieri) si impegnano a contrastare qualsiasi comportamento inappropriato legato alle molestie che possa incidere sulla salute e sulla condizione psicologica della vittima, creando un ambiente di lavoro ostile. Conseguentemente, qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è accettata in quanto contrastante con i valori e l'impegno del Gruppo Fincantieri.

1. SCOPO

La presente Policy, ispirata alle norme e agli accordi internazionali e nazionali, ai principi del Codice di Comportamento, rafforza l'impegno del Gruppo Fincantieri nel sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma o tipo di molestie, di comportamenti sessualmente inappropriati e di atti di bullismo, e nel promuovere parità di trattamento ed educazione sui comportamenti inappropriati.

Al rispetto di tali principi e valori devono impegnarsi tutti i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo, tutte/i le/i dipendenti, clienti e fornitori del Gruppo Fincantieri.

La presente Policy si pone l'obiettivo di prevenire, vietare e monitorare costantemente i fenomeni riconducibili a molestie, bullismo e a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché di fornire supporto alle persone (Dipendenti e Terzi) che segnalano tali condotte, proteggendole da qualsivoglia ritorsione.

La presente Policy rafforza l'impegno del Gruppo Fincantieri diretto a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità indipendentemente dall'età, dalla razza, dal colore della pelle, dalla nazionalità, dalla cittadinanza, dalle opinioni politiche, dal credo religioso, dal genere, dall'orientamento e dall'identità sessuale, dalla condizione di disabilità e dall'appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Il Gruppo Fincantieri è fermamente convinto che qualsiasi molestia, atto di bullismo o comportamento sessualmente inappropriato configuri una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, pregiudicando la sua integrità psico-fisica, le sue prestazioni lavorative e infine la reputazione dello stesso Gruppo.

La presente Policy, inoltre, trova applicazione anche nei confronti di qualsiasi molestia attuata a danno del personale dipendente che si verifichi fuori servizio o fuori sede in circostanze aventi natura lavorativa (e.g., trasferte, corporate retreat, eventi aziendali, etc.), compreso il comportamento che avviene attraverso l'uso di dispositivi aziendali ed i relativi canali di comunicazione. In particolare, con tale ultima fattispecie, si fa riferimento alle molestie perpetrate con mezzi elettronici che includono: telefono, segreteria telefonica, messaggi di testo o con immagini, programmi di messaggistica istantanea o qualsiasi social media e/o piattaforma di rete.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a Fincantieri S.p.A. e alle Società del Gruppo, controllate direttamente o indirettamente, con sede in Italia e all'estero. Tale Policy trova altresì applicazione nei confronti dei Terzi, così come definiti al paragrafo 4, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa nel Gruppo Fincantieri, indipendentemente

dallo status contrattuale, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente documento nell'esecuzione e secondo le formulazioni previste nelle apposite previsioni contrattuali / dichiarazioni.

3. RIFERIMENTI

La presente Policy è stata formulata sulla base delle indicazioni contenute nel Codice di Comportamento quale riferimento interno, nonché nelle seguenti fonti esterne:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nella sua terza sessione, il 10 dicembre 1948 a Parigi con la risoluzione 219077A;
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template);
- Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali;
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108° sessione della Conferenza Generale della medesima Organizzazione (di seguito Convenzione 190);
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework;
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego e prevede che le molestie siano considerate una forma di discriminazione laddove si verifichi un comportamento indesiderato con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Accordo Quadro europeo del 26/04/2007 - Forme di molestie e di violenza sul luogo di lavoro, che fornisce ai datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenze sul luogo di lavoro;
- Legge n. 202/2002 e s.m.i. sulle pari opportunità e tra donne e uomini (Romania);
- Legge n. 53/2003, c.d. Codice del Lavoro (Romania);
- Legge n. 286/2009 in riferimento al Codice Penale Rumeno;
- Ordinanza Governativa di Emergenza n. 57/2019 concernente il Codice Amministrativo (Romania);
- Ordinanza del Governo n. 137/2000 sulla prevenzione e repressione di ogni forma di discriminazione (Romania);
- Decisione del Governo n. 262/2019 per l'approvazione delle Norme Metodologiche per l'applicazione della Legge n. 202/2002 sulle pari opportunità e trattamento tra donne e uomini (Romania);
- Provisions of the Labor Code 2019 (Vietnam).

4. DEFINIZIONI GENERALI

Bystander: persona che è presente o è informata da una vittima di una condotta di violenza o molestia sul lavoro, ma non ne prende parte, oppure persona che interviene in una situazione in cui si sta verificando un atto di violenza o molestia sul lavoro.

Evento di Security: qualsiasi azione o evento doloso o colposo che possa arrecare nocumento, attuale o potenziale alle risorse umane e ai beni materiali e immateriali dell'azienda.

Persone del Gruppo Fincantieri: tutto il personale dipendente di Fincantieri S.p.A e delle Legal Entity su scala globale, nonché i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo.

Persona Molestata: persona nei cui confronti la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

Persone Tutelate: questa categoria include tutte le persone che svolgono attività lavorativa all'interno del Gruppo Fincantieri indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli stagisti, i lavoratori con i quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per il Gruppo, i candidati che entrano nel processo di selezione del Gruppo Fincantieri, e qualsiasi altra persona che entri in contatto con le Persone del Gruppo Fincantieri o con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative.

Persona Segnalante: persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.

Terzo / Terzi: qualunque terza parte che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse del Gruppo Fincantieri, quali clienti, fornitori, partner commerciali e industriali.

5. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, anche quando eseguita da remoto con modalità di lavoro agile (c.d. smart working), tutto il personale dipendente del Gruppo Fincantieri deve contribuire sia a creare e mantenere un ambiente di lavoro caratterizzato da comportamenti fondati sul reciproco rispetto e sulla correttezza, sia ad eliminare atteggiamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi.

Le persone del Gruppo Fincantieri e i Terzi, pertanto, hanno il dovere di impegnarsi a rispettare i diritti e la dignità della persona, così come a mantenere un ambiente in cui le molestie, il bullismo e i comportamenti sessualmente inappropriati vengano considerati del tutto inaccettabili.

Il Gruppo Fincantieri, infatti, non tollera alcuna forma / tipo di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato e di bullismo, in quanto considera fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutte le persone.

Per tale motivo, dunque, il Gruppo Fincantieri si impegna a prevenire abusi e molestie informando, formando e sensibilizzando sull'argomento tutto il personale dipendente, affinché sia nella facoltà di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati e sensibilizzando anche i Terzi.

6. DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E LE CONDOTTE VIETATE

La violenza e le molestie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente documento sono le violenze e molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate durante l'attività lavorativa o in occasione di circostanze aventi natura lavorativa.

Queste situazioni si possono verificare in diverse circostanze e luoghi:

- sul posto di lavoro;
- in luoghi destinati alle pause o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro (inclusi spostamenti o viaggi per formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro);
- a seguito di comunicazioni lavorative, indipendentemente dal mezzo di comunicazione utilizzato;
- sui social media;
- all'interno di alloggi forniti dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta fisica, verbale e non verbale, o la minaccia di porla in essere, sia in occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare danno fisico, psicologico o economico.

Generalmente, si è di fronte a molestia o violenza quando si verificano:

- espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- 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. *streaming*), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- contatti fisici indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- gesti o proposte a sfondo sessuale;
- invio di immagini e messaggi inappropriati tramite e-mail o programmi di messaggistica istantanea;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- assegnazione al/lavoratore/trice di compiti degradanti o volti a sovraccaricare gli stessi, creando un ambiente di lavoro ostile.

6.1 VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE

Con violenza e molestie di genere si intendono tutte le forme di violenza e le molestie (come sopra definito) attuate nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere¹, 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+², e gli atti persecutori (c.d. *stalking*);
- la diffusione di immagini intime;
- le molestie sessuali (definite al paragrafo 6.2 di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

6.2 MOLESTIE SESSUALI

Con molestie sessuali si intendono le molestie poste in essere per ragioni connesse al sesso, le molestie a connotazione sessuale e i comportamenti sessualmente inappropriati.

Le molestie sessuali e i comportamenti sessualmente inappropriati si configurano come delle vere e proprie discriminazioni fondate sul sesso e, in quanto tali, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

Le molestie sessuali, in particolare, 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 venga 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 (c.d. *molestia quid pro quo*).

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

- fare gesti sessuali inappropriati;

¹ Con l'espressione "genere" si intende l'insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per persone appartenenti ad un determinato sesso. Il genere è da distinguersi dal "sesso", inteso invece come sesso assegnato alla nascita, ossia l'insieme di caratteristiche fisiche e biologiche che contraddistinguono le femmine, i maschi e le persone intersex. Infatti, l'identità di genere di una determinata persona (intesa come l'esperienza soggettiva del percepire sé stessi come appartenenti a un genere) non necessariamente corrisponde al sesso assegnato alla nascita: quando l'identità di genere non corrisponde al sesso assegnato, si parla di persone trans/transgender. Con "orientamento sessuale" si intende l'attrazione fisica, romantica e/o emotiva che una persona prova nei confronti di altre persone, fra cui a titolo esemplificativo l'omosessualità, l'eterosessualità e la bisessualità.

² 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.

- 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 in maniera continuativa ed importuna una persona per circostanze che esulano dall'attività lavorativa (ad es. telefonate o messaggistica insistente);
- fare avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- effettuare tocchi indesiderati, 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 i “favori” sessuali non vengano concessi.

6.3 BULLISMO

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Il bullismo lede la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile.

Rientrano in tale ambito:

- abusi verbali e provocazioni;
- condotte oppressive;
- emarginazione;
- umiliazioni, insulti e calunnie;
- comportamenti che si concretizzano nel c.d. *mobbing* in quanto aggressivi, persecutori e posti in essere sul luogo di lavoro al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima;
- aggressioni fisiche e verbali.

7. ZERO TOLERANCE POLICY

Il Gruppo Fincantieri rifiuta in termini espressi qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo o atteggiamento

comunque riconducibile a pratiche di *mobbing* e di molestia, pertanto vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della Società.

A riguardo, il Gruppo Fincantieri ha deciso di adottare la c.d. *Zero Tolerance Policy* per contrastare tutti quei comportamenti aventi connotazione discriminatoria e inappropriata nei luoghi di lavoro.

La *Zero Tolerance Policy* del Gruppo Fincantieri è fondata sui seguenti principi generali e imprescindibili:

- La cultura aziendale del Gruppo Fincantieri è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.
- Il Gruppo Fincantieri vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, così come definite in questo documento, nei confronti delle Persone Tutelate. Le Persone del Gruppo sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente *Zero Tolerance Policy*.
- Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero da violenza e molestie. Le Persone del Gruppo Fincantieri hanno la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie, e di cooperare nelle relative istruttorie. Il Management del Gruppo Fincantieri ha il compito di promuovere una cultura di *zero tolerance* della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero. Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto del presente documento da parte dei propri collaboratori, di diffonderne i principi, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
- Il Gruppo garantisce la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare incidenti / episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo gli appositi canali di segnalazione. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessuna Persona Segnalante sia discriminata con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.
- Le Persone Tutelate hanno il diritto alla vita privata e alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto è strettamente correlato con quello di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
- È fatto divieto commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestate, Bystander, testimoni o informatori.
- Condotte da parte delle Persone del Gruppo Fincantieri, comprese quelle poste in essere in ambito privato e quindi al di fuori dall'ambiente di lavoro, che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di violenza e molestie sul luogo di lavoro o, comunque, condotte che abbiano impatto, anche potenziale, sulla serenità dell'ambiente di lavoro, nei rapporti con colleghi, fornitori o sull'immagine delle Società del Gruppo, saranno oggetto di misure, anche eventualmente disciplinari, adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta e/o il ripristino di un ambiente sereno e/o tutelare l'immagine del Gruppo, in applicazione di quanto previsto dalle norme di legge e di contratto. 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 nel Gruppo Fincantieri 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 nell'intrattenere rapporti commerciali con il Gruppo Fincantieri e le richieste di risarcimento danni.

8. PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione 190 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro “*hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona*”. La Convenzione stessa, dunque, richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e alle molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo della Società, e dovranno prevedere obiettivi misurabili.

Per questo motivo il Gruppo Fincantieri si impegna ad istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

9. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il Gruppo Fincantieri garantisce pari opportunità di lavoro all'interno del comparto aziendale e vieta discriminazioni o molestie basate sul genere. In linea con il perseguimento di una cultura inclusiva, tutte le decisioni in termini di impiego, comprese assunzioni, promozioni e compensi, si basano su qualifiche, competenze e prestazioni.

A tutte le Persone del Gruppo Fincantieri è richiesto impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel pieno rispetto dei Codici di Comportamento e dei valori e principi in essi contenuti.

Tutte le Persone del Gruppo Fincantieri, dunque, devono essere informate e formate sui contenuti del presente documento e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa dalle stesse a promuovere una cultura basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, il Gruppo Fincantieri assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi in programmi di formazione e informazione che vengono erogati a tutti/e i/le suoi/sue dipendenti.

Tra essi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano:

- formazione periodica per tutto il personale dipendente, sulle regole di condotta atte a prevenire fenomeni di violenza e molestie;
- iniziative formative specifiche relative alle tematiche di Sostenibilità Sociale;
- formazione regolare e opportunità educative per il personale dipendente su argomenti quali *unconscious bias* e linguaggio inclusivo, al fine di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle questioni legate alla diversità di genere e promuovere l'alleanza e il sostegno tra tutti gli individui;
- iniziative volte ad incrementare la sensibilizzazione sul tema (ad es. workshop su tematiche valoriali);

- programmi di formazione in ambito *Health Safety & Environment* (HSE) per quanto di competenza;
- iniziative di comunicazione legate a eventi / ricorrenze specifiche (ad es. giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne).

10. SEGNALAZIONI

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione del Gruppo Fincantieri che tutti/e i/le dipendenti, vittime e/o testimoni, segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo, atti ritorsivi o comportamenti sessualmente inappropriati. Il Gruppo Fincantieri 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.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di molestia, di bullismo, un atto ritorsivo o un comportamento sessualmente inappropriato, il/la dipendente - fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle autorità competenti - è tenuto a segnalarlo mediante i canali previsti dalla procedura di *Whistleblowing* in vigore presso la propria Società del Gruppo.

Resta fermo che tali segnalazioni dovranno riguardare fatti veritieri ed essere formulate in forma specifica. Le garanzie di riservatezza previste dal *Whistleblowing*, infatti, non determinano l'impunità rispetto a segnalazioni inveritiere in grado di ledere l'onore e la reputazione del segnalato nei casi in cui questi ne venga a conoscenza.

11. RESPONSABILITÀ E AGGIORNAMENTO

La Capogruppo, per il tramite della Direzione Human Resources and Real Estate, è responsabile del monitoraggio e del controllo della Policy Contro le Molestie.

La Policy sarà sottoposta a revisioni periodiche e validata da parte del Comitato per la Sostenibilità e, al fine di garantirne l'effettiva attuazione e l'adeguatezza, sarà adattata a eventuali mutamenti del contesto esterno.

La Policy e le successive revisioni saranno oggetto di approvazione del Consiglio di Amministrazione.