

## Policy sulla Prevenzione e Gestione di violenze/molestie/discriminazioni nei luoghi di lavoro

In Regas e nelle aziende del Gruppo, crediamo profondamente nel rispetto di ogni persona e nella promozione di comportamenti inclusivi e virtuosi, finalizzati a far sentire ogni collega parte di un contesto nel quale ciascuno/a si possa sentire valorizzato/a.

Per questo motivo, in linea con i valori aziendali (esplicitati all'interno del Regolamento aziendale, sito e codice etico), con la nostra Politica di promozione della *Diversity & Inclusion* e della Parità di Genere, abbiamo ritenuto opportuno predisporre il presente Piano di prevenzione e gestione delle molestie, violenze e/o discriminazioni sul luogo di lavoro, così da essere pronti a gestire al meglio situazioni (ad oggi a noi sconosciute) che non possono in alcun modo far parte della nostra realtà.

### 1. Dare un nome alle “cose” le rende riconoscibili

Riprendiamo alcune definizioni date dall'INAIL utili a definire bene cosa intendiamo fermamente contrastare.

- **Molestia sul lavoro:** sono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche sessuali e connesse al genere ed aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1).  
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.
- **Violenza sul lavoro:** riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- **Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

#### Head Office

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

**Regas S.p.A. - VAT no. 12385050153**

#### Factory

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
regas@regasenergy.com

#### Registered Office

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

- **Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché delle modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

## 2. La Prevenzione

Le azioni concrete che abbiamo intrapreso fino ad oggi sono le seguenti:

- Abbiamo adottato e aggiornato il Codice Etico che sintetizza i valori e i principi aziendali, tra cui spicca il rispetto e la valorizzazione della diversità e dell'inclusione.
- Abbiamo incaricato il Comitato Guida, di presidiare lo sviluppo della cultura e dei progetti legati alla promozione della Parità di Genere e i più ampi temi legati al D&I, con il supporto degli altri Team di volta in volta coinvolti (tra cui: Team PEOPLE, Direzione/Proprietà, HQSE, Team Marketing ecc.).
- Abbiamo previsto e organizzato momenti ad hoc di formazione generale e specifica utile al contrasto di ogni tipologia di violenza, abuso e discriminazione.

Continueremo a presidiare questo tema, valutando e promuovendo ogni possibile attività o progetti utili a consolidare la cultura del *D&I* e della parità di genere e a prevenire comportamenti contrari a tale cultura che consideriamo inammissibili.

## 3. Le indicazioni dell'INAIL

**In quali luoghi possono verificarsi molestie e violenze?**

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati 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 spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

### Head Office

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

### Factory

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
regas@regasenergy.com

### Registered Office

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

**Regas S.p.A. - VAT no. 12385050153**

Milan's Chamber of Commerce reg. no. | Register of Companies no. 1554768 | Shareholders' Equity € 75.000,00

**Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?**

In primo luogo, è necessario 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. Ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto *turnover*, che comporta la scarsa conoscenza della Persona.

Ogni Persona, nella nostra Realtà Aziendale, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo e/o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante. La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute di una persona.

Si è di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati (verbali o non verbali);
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità o fisicità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o *e-mail* inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un qualsiasi rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

**Quando si verifica una molestia psicologica?**

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone:

- i conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi;
- Si è di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore/ice, di un gruppo di colleghi/e, di un/a superiore o di un sottoposto/a individuato/a come vittima, umiliato/a, offeso/a, minacciato/a.

Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;

**Head Office**

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

**Factory**

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
regas@regasenergy.com

**Registered Office**

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

### **Come posso accorgermi del rischio di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?**

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

### **Nota cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?**

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente:

- demotivazione per il lavoro;
- *stress* (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;
- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

### **Cosa posso fare nell'immediato, in base anche al mio ruolo nell'organizzazione?**

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità delle colleghe e dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate.

## **4. La Gestione di eventuali casi**

Nella nostra Organizzazione non viene o verrà tollerato alcun tipo di discriminazione, molestia e/o abuso.

Laddove un episodio di questo tipo dovesse verificarsi, le nostre persone potranno effettuare segnalazioni con indicazione del soggetto segnalante o anonime ai membri del Comitato Guida ovvero al Responsabile PEOPLE (o altro membro identificato al fine di garantire che non si manifesti

#### **Head Office**

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

#### **Factory**

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
regas@regasenergy.com

#### **Registered Office**

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

un abuso per conflitto di interessi) che potranno procedere con le opportune verifiche, anche eventualmente coinvolgendo tutta l'area PEOPLE.

### **Segnalazioni con indicazione del soggetto segnalante**

Le segnalazioni con indicazione del soggetto segnalante (ossia in cui il segnalante decida di rendere nota la propria identità) potranno essere **effettuate, con ogni mezzo, formale o informale, a qualunque membro del Comitato Guida**. In seguito a tali segnalazioni, il Comitato Guida, con il supporto della Responsabile PEOPLE e del relativo team, potrà effettuare:

- un confronto con la persona asseritamente vittima di discriminazione, molestia e/o violenza;
- un confronto con la persona che si presume autrice della lamentata discriminazione, molestia e/o violenza;
- un eventuale confronto con soggetti terzi e/o la prosecuzione nella raccolta di ulteriori evidenze volte a confermare e/o smentire l'avvenuta commissione della discriminazione, molestia e/o violenza.

In caso di accertamento della discriminazione, molestia e/o violenza, il Comitato Guida ed il Responsabile PEOPLE valuteranno l'eventuale adozione di provvedimenti a tutela della vittima e/o di provvedimenti, anche disciplinari, ivi incluso il licenziamento, nei confronti dell'autore.

In ogni caso e per quanto possibile, tale procedura si svolgerà nel rispetto della confidenzialità e della riservatezza dei dati e delle informazioni personali eventualmente trattati.

### **Segnalazioni anonime**

Proprio perché vogliamo fortemente che le nostre Persone si sentano libere di segnalare ogni possibile forma di abuso, molestia e/o discriminazione, oltre alla forma di segnalazione nominata sopra delineata, introduciamo altresì una modalità di segnalazione che potrà essere effettuata a mezzo mail, inviando una segnalazione a: **[segnalazionigenere@regasenergy.com](mailto:segnalazionigenere@regasenergy.com)**, mail aziendale appositamente creata e il cui accesso è garantito unicamente al Responsabile PEOPLE (o altro membro identificato al fine di garantire che non si manifesti un abuso per conflitto di interessi).

A garanzia ulteriore dell'anonimato il segnalante ha facoltà di presentare la segnalazione a mezzo di cassetta fisica di colore rosso, allocata all'interno dell'azienda stessa (una nella sede di Sarego e una nella sede di Treviglio), gestita sotto chiave a cura del responsabile per la parità il quale, nella gestione, garantirà riservatezza, la privacy e, al contempo, una maggiore rapidità nel presidio della stessa.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile PEOPLE potrà discuterne con il Comitato Guida e con il proprio team, per valutare e agire tutte le azioni possibili, impegnandosi in ogni caso a:

- agire nell'interesse di tutte le parti, con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
- non divulgare le informazioni alle parti non implicate nel caso;
- ascoltare tutte le parti coinvolte assicurando un trattamento imparziale ed equo;
- avvalersi, se ritenuto necessario, di un'assistenza esperta esterna;

#### **Head Office**

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
[regas@regasenergy.com](mailto:regas@regasenergy.com)

#### **Factory**

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
[regas@regasenergy.com](mailto:regas@regasenergy.com)

#### **Registered Office**

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
[regas@regasenergy.com](mailto:regas@regasenergy.com)

- tenere informato costantemente il RSPP su tutti gli step e gli sviluppi.

**Resta inteso che non saranno tollerate false accuse**, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari, oltre che alle altre conseguenze previste dalla legge.

In caso di accertamento della discriminazione, molestia e/o violenza, il Responsabile PEOPLE valuterà l'eventuale adozione di provvedimenti a tutela della vittima (laddove nel frattempo palesatasi) e/o di provvedimenti, anche disciplinari, ivi incluso il licenziamento, nei confronti dell'autore.

In ogni caso e per quanto possibile, tale procedura si svolgerà nel riserbo e rispetto della confidenzialità dei dati e delle informazioni personali eventualmente trattati.

Rev. 1\_15/12/2025

**Head Office**

Via Redipuglia, 70  
24047 Treviglio (BG)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com

**Regas S.p.A. - VAT no. 12385050153**

Milan's Chamber of Commerce reg. no. | Register of Companies no. 1554768 | Shareholders' Equity € 75.000,00

**Factory**

Via Lago Maggiore, 7  
36040 Monticello Di Fara - Sarego (VI)  
T (+39) 0444 821499  
regas@regasenergy.com

**Registered Office**

Via M. Gioia, 168  
20125 Milano (MI)  
T (+39) 0363 815867  
regas@regasenergy.com