

Policy ECG

Zero Tolerance

contro la violenza e le molestie sul lavoro

9 novembre 2023
policy ecg-zet-eni spa_it_r01



■ INDICE

A. LINEE FONDAMENTALI	3
■ A.1 INTRODUZIONE	3
A.1.1 L'impegno di Eni	3
A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento	6
■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO	7
B. MODALITÀ APPLICATIVE	8
■ B.1 VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO	8
PROGRAMMA DI PREVENZIONE	8
PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	8
STRUMENTI DI SUPPORTO	9
SEGNALAZIONI	10
■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI / RIFERIMENTI ESTERNI	11
■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	13

A. LINEE FONDAMENTALI

■ A.1 INTRODUZIONE

A.1.1 L'impegno di Eni

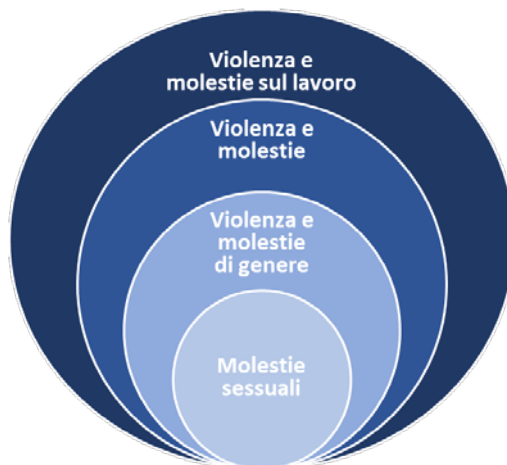
Nella presente Policy Ethics, Compliance e Governance (di seguito "Policy ECG") Eni definisce, in coerenza con quanto previsto nel Codice Etico, i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero da violenza e da molestie di qualsiasi forma o tipo.

La Policy fornisce, tra l'altro, indicazioni coerenti con il 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 (di seguito "Convenzione 190") sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Qualsiasi violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Eni; tutti le/i dipendenti di Eni e membri di organi sociali di amministrazione e controllo devono pertanto impegnarsi al rispetto della Policy.

Eni provvederà pertanto a sanzionare ogni comportamento in violazione dei principi stabiliti nella presente Policy ECG, ascrivibile alle Persone di Eni e/o a Terzi, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica interna o di segnalazioni.

Di seguito, si fornisce un perimetro delle condotte vietate ai sensi della presente Policy ECG¹.



¹ Le stesse condotte possono altresì costituire un Evento di Security.

VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO

Rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy ECG le violenze e molestie sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti delle Persone Tutelate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro.

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro le violenze e molestie che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro²;
- 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, anche sociali³, correlate con il lavoro;
- a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione⁴;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

VIOLENZA E MOLESTIE

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta – 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, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate violenza e molestie:

- le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore.
- le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale).
- 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.
- instaurare un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite il quale manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming").
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica.
- la molestia/stalking digitale/online.
- la violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE

Con violenza e molestie di genere si intendono la violenza e molestie (come sopra definito) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, sia nei confronti del singolo che della categoria, ivi comprese le molestie sessuali. Rientrano fra la violenza e molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

² Sono tali, ad esempio, quelle scaturite da contatti con le comunità locali.

³ Sono comprese quelle scaturite da colloqui di lavoro/attività di recruitment nonché attività sociali al di fuori del luogo di lavoro oppure, ad esempio, durante una docenza Eni presso un evento o corso universitario.

⁴ Sono compresi gli scambi di comunicazioni anche al di fuori degli orari di lavoro.

- 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 sessuale⁵, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+⁶, e gli atti persecutori, c.d. “stalking”.
- la diffusione e la minaccia di diffusione di immagini intime.
- le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

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/sexuale.
- 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.

Le Linee Fondamentali della presente Policy ECG sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Eni SpA in data 14 settembre 2023.

⁵ Con “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.

⁶ 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 etero conformi.

A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente Policy ECG è di applicazione immediata per Eni SpA e si applica alle società controllate⁷ previo recepimento secondo le modalità descritte nella Policy “Sistema Normativo”.

In particolare:

- le società controllate non quotate e relative controllate ne assicurano il recepimento senza possibilità di deroghe⁸ tempestivamente e comunque non oltre il 30 marzo 2024;
- le società controllate con azioni quotate (di seguito “società controllate quotate”) e relative controllate ricevono il presente documento e recepiscono le Linee Fondamentali, senza possibilità di deroga⁹. Inoltre, recepiscono le Modalità Applicative, con la possibilità di adeguarle in conseguenza di specifici vincoli normativi e necessità di adattamento ai ruoli e responsabilità della società, previa informativa al Process Owner.

La presente Policy ECG annulla e sostituisce il seguente documento di Eni SpA:

- Allegato E “Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro” alla MSG “Sistema di controllo interno e gestione dei rischi” emesso in data 21 dicembre 2021.

⁷ Così come definite all'interno della Policy “Sistema Normativo”.

⁸ Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

⁹ Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le attività disciplinate dalla presente Policy ECG devono essere svolte nel rispetto del Codice Etico, degli standard generali di trasparenza e di controllo specifici previsti dal Modello 231 di Eni, dei Modelli di Compliance in materia di responsabilità amministrativa d'impresa per le società controllate di Eni, dei principi di riferimento trasversali riportati all'interno della Policy "Sistema Normativo", e dei principi di riferimento specifici e impegni assunti da Eni, di seguito elencati:

CULTURA AZIENDALE La cultura aziendale di Eni è una cultura basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità. Le Persone di Eni sono chiamate a rispettare e a promuovere i principi contenuti nella presente Policy ECG.

DIVIETI DI VIOLENZA O MOLESTIE SUL LAVORO Eni vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, così come definite in questa Policy ECG, nei confronti delle Persone Tutelate.

CULTURA DI ZERO-TOLERANCE Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e molestie. Le Persone di Eni 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 collaborare nelle relative istruttorie. Il Management di Eni e i datori di lavoro hanno il compito di promuovere una cultura di zero-tolerance della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie e di garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate. Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, di diffonderne i principi, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

SEGNALAZIONI 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 (si veda sez. B1 "FRAMEWORK ZERO TOLERANCE – sez. "SEGNALAZIONI E STRUMENTI DI SUPPORTO"). Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, e il segnalante deve essere tutelato da qualsiasi discriminazione collegata alla segnalazione.

DIRITTO DI RISERVATEZZA Le Persone Tutelate hanno il diritto al rispetto della propria vita privata e familiare e alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria devono rimanere confidenziali, fatto salvo il diritto di essere informati di qualsiasi pericolo presente sul luogo di lavoro.

DIVIETO DI RITORSIONE È vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestate, Bystander, testimoni o informatori.

TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA E SANZIONI Qualsiasi condotta da parte delle Persone di Eni che, a seguito di istruttoria, risulti rientrare nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui alla presente Policy ECG sarà oggetto di misure adeguate, per assicurarne l'interruzione; possono inoltre essere previste misure disciplinari in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili. Tutte le misure e azioni sono intraprese tenendo in considerazione la tutela della Persona Molestata. Ai Terzi e a tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Eni indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni della presente Policy ECG sono applicati i rimedi contrattuali previsti negli accordi stipulati, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con Eni e le richieste di risarcimento danni.

B. MODALITÀ APPLICATIVE

■ B.1 VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO

PROGRAMMA DI PREVENZIONE

La Convenzione 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro 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”. Per questo essa richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e le molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure devono essere adeguate e proporzionate al livello di controllo dell’azienda, e devono prevedere obiettivi misurabili.

Per questo motivo Eni 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.

PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Le Persone di Eni devono essere informate e formate sui contenuti di questa Policy ECG, del Codice Etico di Eni e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle Persone di Eni a promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell’essere umano.

A tal fine, Eni assicura che i contenuti di questa Policy ECG siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le Persone di Eni, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la formazione periodica sul Codice Etico obbligatoria per tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti, con la conseguente sottoscrizione della dichiarazione di compliance;
- iniziative formative specifiche relative al Codice Etico e alle tematiche di Sostenibilità;
- iniziative informative al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema;
- programmi di formazione in ambito Salute e HSE per quanto di competenza;
- iniziative di comunicazione legate a eventi/ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, workshop organizzati dalla funzione compliance integrata su tematiche valoriali).

La partecipazione alla formazione relativa al Codice Etico e alle tematiche di Sostenibilità costituisce, per i dipendenti Eni, corretto adempimento dell’obbligazione contrattuale di lavoro.

Il processo per la formazione delle risorse umane è disciplinato dallo strumento normativo in materia di risorse umane e da documenti di dettaglio dedicati. In applicazione di tali normative, viene definito un programma formativo Eni che prevede l’erogazione di corsi on-line (e-learning) e di eventi formativi in aula/distance con possibili test di verifica dell’apprendimento.

Il programma di formazione è definito e attuato in linea con un approccio basato sul rischio e considerando anche gli esiti del monitoraggio delle segnalazioni pervenute.

I contenuti della formazione sono sviluppati dalle funzioni compliance integrata e risorse umane, in collegamento con le altre funzioni aziendali competenti in materia quali HSE e salute, diversity & inclusion, security e sostenibilità. I contenuti della formazione sviluppata possono essere diffusi anche dalle linee datoriali, in coerenza con i relativi specifici rischi previsti nella valutazione dei rischi. Nella definizione e attuazione del programma di formazione la competente funzione compliance integrata fornisce alla funzione risorse umane indicazioni su contenuti, modalità,

durata (anche previste dalla norma di legge) ed esigenze di certificazione dell'apprendimento condividendo le modalità di realizzazione.

Per quanto riguarda i Terzi, nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Eni a qualsiasi titolo, è richiesta, secondo specifiche previsioni contrattuali, la sensibilizzazione dei propri dipendenti rispetto ai contenuti della presente Policy ECG.

STRUMENTI DI SUPPORTO

Eni mette a disposizione gli strumenti sottoelencati per assistere e supportare le proprie Persone nella gestione di eventuali situazioni di disagio, ivi incluse la violenza o le molestie sul lavoro, che potrebbero avere un impatto sulle loro prestazioni lavorative, la loro vita e/o le loro relazioni.

HelpLine

È a disposizione delle Persone di Eni un servizio¹⁰, confidenziale e regolato dal segreto professionale, gestito da un provider qualificato, che si occupa di dare supporto psicologico alle persone vittime di molestie o violenza di genere.

Il servizio si attiva al momento della chiamata alla quale risponde uno psicologo che fornisce accoglienza e ascolto psicologico.

Il servizio può inoltre fornire informazioni, per aiutare la Persona a prendere le decisioni più appropriate alla sua situazione e, ove opportuno, offrire un orientamento sul territorio, attraverso strutture e associazioni competenti.

La Helpline informa la Persona di Eni in merito agli strumenti di tutela che Eni mette a disposizione attraverso i canali previsti nel Codice Etico e nello specifico strumento normativo in materia di Segnalazioni, e, ove opportuno, la indirizza al medico competente.

Mbx Codice Etico

Le Persone di Eni possono rivolgersi alla Mbx Codice Etico, gestita dalla funzione compliance integrata, per ottenere informazioni e chiarimenti relativi alla Policy ECG, al Codice Etico nonché ai canali di supporto e segnalazione disponibili.

Supporto funzioni risorse umane, security e permessi/congedi

La funzione risorse umane viene coinvolta a conclusione delle istruttorie del canale segnalazioni per quanto di competenza e secondo quanto previsto dalle normative relative alle segnalazioni e alla salute con riferimento ai rapporti con i medici competenti/medici del lavoro, qualora venisse coinvolto il medico competente/medico del lavoro (ML).

Le Persone di Eni possono chiedere il supporto della funzione risorse umane e della funzione security anche al fine di denunciare alle Forze dell'Ordine le violenze e/o molestie sul lavoro subite. Sono fatte salve le modalità di comunicazione relative agli Eventi di Security previste dagli strumenti normativi in vigore.

In caso di episodi di violenza in atto che comportino rischi per l'incolumità personale, le Persone di Eni possono attivare gli stessi canali a disposizione per le emergenze di salute, sicurezza e security.

Ai dipendenti Eni possono 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, può essere effettuata da risorse umane con il supporto di ulteriori funzioni competenti (es. salute, HSE, ecc).

¹⁰ Al momento dell'emissione del presente strumento normativo il servizio è disponibile per l'Italia.

SEGNALAZIONI

Eni adotta e raccomanda alle sue Persone di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro 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, al pari di qualsiasi Bystander, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'azienda.

A tal fine sono messi a disposizione gli appositi canali per le Segnalazioni previsti da Eni e disciplinati negli strumenti normativi di riferimento. Le segnalazioni inerenti possibili violenze o molestie sul lavoro sono gestite da un team sensibilizzato e formato sul tema, sulla base di un piano di formazione predisposto dalle funzioni deputate alla gestione delle attività previste dalla presente Policy.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantisce la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni devono 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 da Eni 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 Molestate.

■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI / RIFERIMENTI ESTERNI

La presente Policy ECG è stata formulata sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti interne ed esterne ad Eni.

Fonti internazionali/U.E.

- Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale C87 (1948)
- Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva C98 (1949)
- Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale C100 (1951)
- Convenzione sulla discriminazione in materia di impegno e nelle professioni C111 (1958)
- Convenzione concernente il ruolo dell'orientamento e della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane C142 (1975)
- Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro C155 (1981)
- Protocollo relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro P155 (2002)
- Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti (1998)
- Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro C187 (2006)
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) (2016)
- Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro C190 (2019) Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro R206 (2019)

Fonti nazionali

- D. Lgs. n. 196/2003 e smi (2003)
- D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità) (2006)
- D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza) (2008)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 (Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro) (2016)
- CCNL Energia e Petrolio
- CCNL Industria Chimica

- Global Framework Agreements sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa, sottoscritto da Eni con IndustriALL Global Union e con le Organizzazioni Sindacali di Settore Italiane FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILTEC UIL il 21 giugno 2019 e Allegato "Integrazione Accordo Quadro Globale sulle relazioni industriali a livello internazionale e sulla Responsabilità Sociale d'Impresa" (2019)
- 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 (2021)
- Linee Guida INAIL (Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro) (2021)
- D. Lgs 24/2023 e smi di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (2023)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

DEFINIZIONI

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 la 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 ed ai beni materiali e immateriali dell'azienda

PERSONE DI ENI: tutti i dipendenti Eni e 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 di Eni, nonché tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Eni indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori con i quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per Eni, i candidati che entrano nel processo di selezione di Eni, e qualsiasi altra persona che entri in contatto con le Persone di Eni o con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative.

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

SEGNALAZIONE: 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 di Eni, quali clienti, fornitori, trattisti, partner commerciali e industriali.