

## POLITICA CONTRO LE MOLESTIE

I dipendenti di CEG Elettronica Industriale S.p.A. e coloro che operano per suo conto hanno diritto a un trattamento dignitoso. Essere rispettati significa essere trattati in modo onesto e professionale. Un ambiente di lavoro rispettoso va oltre il rispetto dei requisiti legislativi. È un ambiente libero da comportamenti inappropriati liberi dagli effetti demoralizzanti di molestie o comportamenti sgraditi, offensivi o impropri e da ogni tipo di molestia legata a età, disabilità, stato civile, razza, colore, origine nazionale, religione, sesso, orientamento sessuale o di genere sessuale. Episodi di molestie e comportamenti inappropriati non saranno tollerati in CEG Elettronica Industriale.

Ai fini della Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro si definisce:

### Molestia sul lavoro

La molestia è un qualsiasi comportamento improprio o inaccettabile posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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). Le molestie assumono la forma di parole, gesti o azioni che tendono ad infastidire, allarmare, abusare, umiliare, intimidire, sminuire o mettere in imbarazzo un'altra persona e creano un clima intimidatorio, un ambiente di lavoro ostile o offensivo.

### Molestie sessuali

Le molestie sessuali sono avances sessuali sgradite, richieste di favore, un comportamento verbale o fisico, un gesto o qualsiasi altro comportamento di natura sessuale che potrebbe essere percepito come fonte di offesa o umiliazione. Quando avvengono interferiscono con il lavoro e creano un clima intimidatorio, un ambiente di lavoro ostile o offensivo.

### Comportamenti inappropriati

Il nostro obiettivo è quello di avere un ambiente di lavoro dove tutti sono trattati con rispetto e professionalità. Qualsiasi comportamento non professionale o irrispettoso, anche se non illegale, interferisce con questo obiettivo e non sarà tollerato. CEG Elettronica Industriale si riserva il diritto di rispondere a comportamenti scorretti anche in assenza di lamentele o indicazione di offese.

### La valutazione delle prestazioni non deve essere considerata come un'offesa o una molestia

Una leadership efficace richiede che la Direzione, i manager ed i supervisori parlino con i propri dipendenti in merito alle loro prestazioni di lavoro. I manager dovrebbero essere chiari sulle effettive prestazioni del dipendente e su come contribuire attraverso il proprio operato alla capacità del gruppo di lavoro di fornire risultati coerenti con i valori CEG Elettronica Industriale. Le discussioni in merito alla valutazione delle prestazioni possono essere a volte difficili e dovrebbero essere fatte sempre con professionalità e rispetto. Critiche costruttive e azioni di vigilanza in materia di carenze di prestazioni o problemi sul luogo di lavoro non sono molestie o ritorsioni.

### Cosa evitare

- Qualsiasi comportamento che sia poco professionale o irrispettoso, o che abbia lo scopo o l'effetto di molestare.
- Qualsiasi ritorsione contro chiunque che sollevi un problema o potenziale violazione di questa politica.
- Perdere l'opportunità di comunicare con rispetto a chiunque che avete trovato offensivo il suo comportamento.
- Qualsiasi violazione di questa politica.

### Come riportare una violazione

I dipendenti devono segnalare tempestivamente casi di molestie al loro diretto superiore, all'Alta Direzione o al responsabile delle Risorse Umane.

### Indagini e risposte

Tutti gli incidenti segnalati saranno analizzati, mantenendo la fonte del rapporto confidenziale a meno che l'azienda non ritenga necessaria rivelarla alle parti per risolverla. Se si è verificato un comportamento non appropriato saranno attuate specifiche azioni disciplinari. Ogni dipendente che, in buona fede, segnala una possibile violazione di questa politica sarà protetto da qualsiasi forma di ritorsione.



### Responsabilità dell'Alta Direzione di CEG Elettronica Industriale

Ogni supervisore o manager di CEG Elettronica Industriale è responsabile di assicurare che CEG Elettronica Industriale offra un ambiente di lavoro privo di molestie e comportamenti inappropriati e che i reclami siano trattati in modo rapido ed efficace. Con l'aiuto delle risorse umane, l'Alta Direzione di CEG Elettronica Industriale deve informare la propria organizzazione sulla politica e indagare prontamente sulle accuse di molestie, adottare le opportune misure disciplinari e misure per assicurare che qualsiasi forma di ritorsione sia vietata. In qualità di supervisore o manager è Vostra responsabilità di segnalare qualsiasi molestia o comportamento inappropriato e reclamo relativo alle risorse umane.

### Le ritorsioni sono proibite

Questa politica proibisce rigorosamente qualsiasi forma di ritorsione contro un dipendente o altra persona che segnali una molestia o altri comportamenti inappropriati.

Bibbiena, 10-Apr-2026

Uberto Canaccini



---

President & CEO

