

Management System Guideline

Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Allegato E | Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro



21 dicembre 2021

All. msg-scr-eni spa-E_it_r01



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Obiettivi del documento	3
1.2 Ambito di applicazione	3
1.3 Modalità di recepimento	3
1.4 Ruolo delle società controllate	3
2. RIFERIMENTI	4
2.1 Riferimenti Interni	4
2.2 Riferimenti Esterni	4
3. DEFINIZIONI, ABBREVAZIONI, ACRONIMI E SIMBOLI	6
3.1 Legenda ruoli delle società controllate	6
4. DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO E LE CONDOTTE VIETATE	7
4.1 Violenza e molestie sul lavoro	7
4.2 Violenza e molestie	8
4.3 violenza e molestie di genere	8
4.4 Molestie sessuali	8
5. ZERO TOLERANCE POLICY: I PRINCIPI GENERALI	10
6. PROGRAMMA DI PREVENZIONE	11
7. PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL RISPETTO: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	11
8. SEGNALAZIONI, ISTRUTTORIE INTERNE E HELPLINE	12
8.1 Segnalazioni	12
8.2 Strumenti di supporto	12

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivi del documento

L'obiettivo del presente Allegato è definire, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico, i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutti i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo e tutte le/i dipendenti di Eni.

L'Allegato inoltre fornisce indicazioni sul divieto della violenza e molestia sul lavoro, che rispondano al 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 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

1.2 Ambito di applicazione

Il presente Allegato si applica a:

- Eni SpA
- Società controllate, direttamente o indirettamente, in Italia e all'estero, previo recepimento secondo le modalità descritte nel successivo paragrafo 1.3.

Il presente Allegato trova applicazione anche nei confronti dei Terzi, così come di seguito definiti, nonché di tutte le Persone che svolgono attività lavorativa in Eni indipendentemente dallo status contrattuale sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Allegato nell'esecuzione e secondo le formulazioni previste nelle apposite previsioni contrattuali/dichiarazioni.

1.3 Modalità di recepimento

Il presente Allegato è di applicazione immediata per Eni SpA.

Le società controllate assicurano il recepimento del presente Allegato tempestivamente e comunque non oltre il 31 marzo 2022, secondo le modalità descritte nella MSG Sistema Normativo.

1.4 Ruolo delle società controllate

In questo Allegato sono stati identificati, da parte del Process Owner, i passaggi che prevedono un ruolo da parte delle società controllate, chiaramente individuati, in accordo alla classificazione standard di seguito riportata:

- attività di informazione: la società controllata deve garantire verso Eni SpA determinati flussi informativi e viceversa, in riferimento all'attività in oggetto;
- attività da autorizzare: la società controllata deve richiedere preventiva autorizzazione ad Eni SpA, in riferimento all'attività in oggetto;
- processo regolamentato da Eni SpA: in riferimento all'attività in oggetto, la società controllata deve operare nel processo di riferimento secondo quanto regolamentato in Eni SpA;
- contratto di servizi: Eni SpA (o altro centro di competenza Eni) fornisce le attività alle società controllate sulla base di contratti di servizio.

I ruoli sopra descritti sono identificabili all'interno dell'Allegato attraverso la simbologia riportata al paragrafo 3.1.

2. RIFERIMENTI

Il presente Allegato è stato formulato sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti interne ed esterne ad Eni.

2.1 Riferimenti Interni

- Codice Etico
- Policy – *“Le Nostre Persone”*
- Statement di Eni sul Rispetto dei Diritti umani
- MSG Security
- MSG Sistema Normativo
- Allegato C alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – *“Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia o all'estero”*
- Allegato B alla MSG Risorse Umane – *“Flussi informativi in relazione a presunti comportamenti illeciti a seguito di istruttorie relative a Segnalazioni, attività di internal audit o violazioni del Modello 231 comunicate dall'Organismo di Vigilanza di società”*

2.2 Riferimenti esterni

- Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito *“Convenzione 190”*)
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito *“Raccomandazione 206”*)
- 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
- D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., e il 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 o GDPR)
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico salute e sicurezza)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – *“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”*
- CCNL energia e petrolio
- 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
- Linee Guida INAIL – *“Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro”* (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

3. 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 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, contrattisti, partner commerciali e industriali.

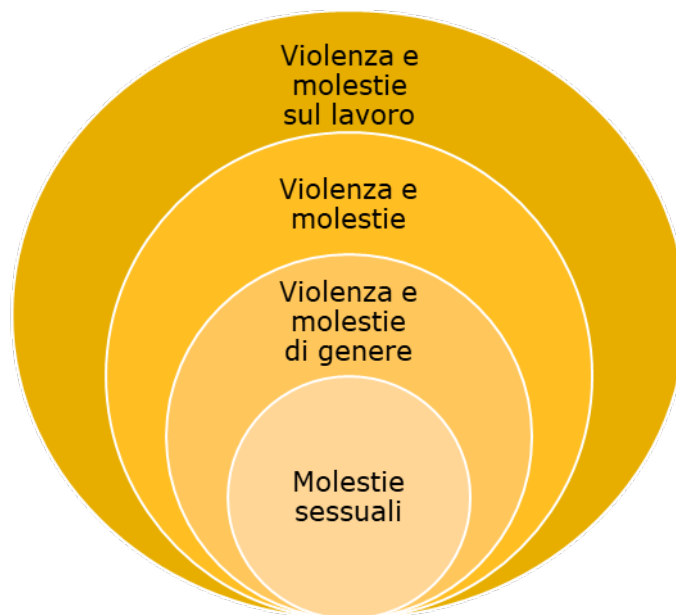
3.1 Legenda ruoli delle società controllate

- I A: Attività di informazione
- A A: Attività da autorizzare
- P R: Processo regolamentato da Eni SpA
- S C: Contratto di servizi

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

- Fermo restando i contenuti del presente Allegato, qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Eni.
- La seguente sezione fornisce un perimetro delle condotte vietate ai sensi del presente Allegato¹.

Condotte rientranti nel perimetro di applicazione del presente Allegato:



4.1 Violenza e molestie sul lavoro

La violenza e le molestie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente Allegato sono 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 quelle 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.

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

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.

4.2 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, rientrano fra la 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.
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui 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).

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

4.4 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.

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 eteroconformi.

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.

5. ZERO TOLERANCE POLICY: I PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico di Eni 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. In linea con quanto previsto dal Codice Etico, Eni **vieta senza alcuna eccezione** ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della società. La “*zero tolerance policy*” di Eni è fondata sui seguenti principi generali e imprescindibili:

1. La cultura aziendale di Eni è una **cultura basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità**.
2. Eni **vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro**, così come definite in questo Allegato, nei confronti delle Persone Tutelate. Le Persone di Eni sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente “*zero tolerance policy di Eni*”.
3. 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 cooperare 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 dell'Allegato da parte dei propri collaboratori, di diffonderne i principi, e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
4. 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 alla Sezione 8. Tali segnalazioni devono essere

effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.

5. 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 va riconciliato con il diritto di essere informati di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
6. È fatto divieto commettere qualsiasi atto di **ritorsione o di vittimizzazione** nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Molestate, Bystander, testimoni o informatori.
7. Condotte da parte delle Persone di Eni che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di violenza e molestie sul lavoro di cui al presente Allegato **saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili ivi inclusi quelli disciplinari**. 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 in Eni indipendentemente dallo status contrattuale, che violino le disposizioni del presente Allegato a loro applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con Eni e le richieste di risarcimento danni.

6. 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”*. Per questo la Convenzione 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 dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda, e dovranno 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.

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

A tutte le Persone di Eni è richiesto un impegno ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del Codice Etico e dei valori e principi in esso contenuti.

Le Persone di Eni devono essere informate e formate sui contenuti di questo Allegato, 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 questo Allegato 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 dalla MSG 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.

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, D&I, Security e Sostenibilità. I contenuti della formazione sviluppata verranno diffusi 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 piani di formazione, modalità, durata (anche previste dalla norma di legge) ed esigenze di certificazione dell'apprendimento condividendo le modalità di realizzazione.

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

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

8. SEGNALAZIONI, ISTRUTTORIE INTERNE E HELPLINE

8.1 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 previsti nella specifica procedura Allegato C alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – “*Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia o all'estero*”, che costituisce il riferimento normativo per la gestione delle stesse. Le segnalazioni inerenti a possibili violenze o molestie sul lavoro saranno gestite da un team sensibilizzato e formato sul tema, sulla base di un piano di formazione predisposto dalle funzioni centrali coinvolte sul tema.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni dovranno 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.

8.2 Strumenti di supporto

In aggiunta al canale segnalazioni, 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 servizio⁷, 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 nella specifica procedura Allegato C alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – “Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia o all'estero” 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 all'Allegato, 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 e, qualora venisse coinvolto il medico competente/medico del lavoro (ML), secondo quanto previsto dalle normative relative alle segnalazioni e alla salute con riferimento ai rapporti con i medici competenti/medici del lavoro.

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 potranno 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, potrà essere effettuata da HR con il supporto di ulteriori funzioni competenti (es. salute, HSE, ecc).

⁷ Al momento dell'emissione del presente strumento normativo il servizio è disponibile per l'Italia.