



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

POLITICA DI PREVENZIONE, CONTRASTO E RIMOZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

INDICE

- 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 2. PRINCIPI GENERALI**
- 3. PREVENZIONE E PROMOZIONE DI UNA CULTURA BASATA SUL
RISPETTO**
- 4. SEGNALAZIONE**
- 5. PROCEDURA DI GESTIONE**
- 6. COMUNICAZIONE, REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL
DOCUMENTO**

ALLEGATO 1

ALLEGATO 2



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

1. Scopo e ambito di applicazione

Con il presente documento, in coerenza e ad integrazione del proprio Regolamento Aziendale e della Carta dei Valori (Politica per la Parità di Genere), C-Tech Implant s.r.l. ("C-Tech" nel documento) ribadisce il proprio impegno al rispetto dei diritti fondamentali delle persone e non ammette alcuna tolleranza verso qualsiasi violenza o tipo di molestia sul luogo di lavoro, né da parte delle proprie persone durante lo svolgimento delle attività lavorative, né da parte di fornitori, subfornitori o partner. C-Tech esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo, solidale, multiculturale, rispettoso, autentico e plurale, privo di qualsiasi forma di molestia, violenza e di comportamenti sessualmente inappropriati, intesi nell'accezione di cui al glossario delle definizioni contenute nell'allegato 2 al presente documento.

La presente Politica promuove attività di prevenzione, contrasto e rimozione di ogni forma di abuso in applicazione del dettato normativo di cui alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190 del 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dato che le stesse "rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso". C-Tech si impegna a far rispettare i principi richiamati nel presente documento a tutti coloro che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali e partecipano alla comunità aziendale. Le Persone Tutelate sono le persone che lavorano per C-Tech, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, e le persone candidate che entrano nel processo di selezione di C-Tech.

La presente Politica si coordina con la Procedura per la Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing (di seguito "Procedura Whistleblowing"), adottata da C-Tech Implant S.r.l. in attuazione del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24. Le segnalazioni relative a episodi di molestia o violenza sul lavoro sono gestite esclusivamente tramite il canale Whistleblowing, che costituisce l'unico canale



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

interno di segnalazione adottato dalla Società. La gestione è affidata al Comitato per la Parità di Genere, al quale si rinvia per modalità, termini e tutele applicabili. Si precisa che, in caso di adozione da parte della Società del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la gestione delle segnalazioni sarà ripartita tra l'Organismo di Vigilanza e il Comitato per la Parità di Genere secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing, alla quale si rinvia.

2. Principi generali

La Politica è fondata sui seguenti principi imprescindibili:

1. Le Persone di C-Tech hanno la responsabilità di collaborare per creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi, violenti, molesti e lesivi della persona e di cooperare nelle relative attività istruttorie.
2. Tutte le persone con un ruolo di responsabilità hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti violenza e molestie sul lavoro, vigilando sul rispetto della Politica e diffondendone i principi in osservanza delle misure di prevenzione in atto.
3. Non sono ammesse forme di violenza o molestia che assumano carattere di intimidazione o di ricatto, commesse nell'esercizio delle proprie funzioni o che vengano realizzate approfittando della propria posizione di responsabilità organizzativa.
4. Non è condizione necessaria che vi sia una relazione gerarchica tra la vittima e l'autore del comportamento affinché la molestia e la violenza siano qualificate come tali. Atti di violenza e molestia, infatti, possono essere compiuti tra dipendenti di pari grado, così come da e verso un soggetto terzo rispetto alla Società.
5. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza timore di ritorsioni. Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. Le tutele specifiche



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

anti-ritorsione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano a tutte le segnalazioni effettuate tramite il canale Whistleblowing, al quale la presente Politica rinvia integralmente.

6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione secondaria nei confronti di persone segnalanti o di testimoni.

7. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale fase di verifica dei fatti, da parte della direzione aziendale preposta, saranno trattate con rigoroso rispetto dei principi e della normativa vigente in materia di Tutela della Privacy e più in generale delle normative contrattuali e di legge in materia di rapporto di lavoro.

L'Azienda promuove una cultura atta a persuadere le Persone di C-Tech ad adottare nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza un approccio scevro da pregiudizi, in grado di superare gli stereotipi e le errate percezioni, individuali e collettive, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano sentirsi tutelate e libere di segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

3. Prevenzione e promozione di una cultura basata sul rispetto

C-Tech si impegna ad istituire programmi di contrasto e 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. Le misure di prevenzione, monitoraggio e promozione culturale dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'azienda e dovranno prevedere obiettivi misurabili. Le Persone devono essere informate, sensibilizzate e formate sui contenuti della Politica e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona. A tal fine, C-Tech assicura che i contenuti della Politica siano inclusi nei programmi di formazione e informazione erogati a tutte le Persone di C-Tech. La partecipazione a tali



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

momenti formativi costituisce corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

4. Segnalazione

Le persone sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione sottoindicati. La Procedura prevede anche l'istituzione all'interno della Società di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti e, in generale, per chi effettua la segnalazione, nonché l'adozione di misure appropriate per proteggere il lavoratore/la lavoratrice che ha subito abusi, violenze o molestie e per prevenirne di ulteriori.

Chiunque ritenga di essere oggetto o testimone dei comportamenti inappropriati descritti nella presente Politica può avviare una segnalazione tramite il canale Whistleblowing, che costituisce l'unico canale interno di segnalazione adottato da C-Tech Implant S.r.l., accessibile dalla sezione dedicata del sito internet aziendale. Su esplicita richiesta del segnalante, la segnalazione può essere presentata anche in forma orale, attraverso un incontro diretto e riservato con il Comitato per la Parità di Genere, da fissarsi entro un termine ragionevole dalla richiesta. In tal caso il contenuto sarà verbalizzato formalmente e sottoscritto dal segnalante. Sono ammesse anche le segnalazioni anonime, purché sufficientemente circostanziate e corredate da elementi che consentano lo svolgimento di un'adeguata attività di indagine, in conformità a quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing. Per il contenuto dettagliato della segnalazione, i termini procedurali, le tutele del segnalante e il divieto di ritorsione, si rinvia integralmente alla Procedura Whistleblowing.

5. Procedura di gestione

Il Comitato per la Parità di Genere ricevente valuta la segnalazione, avvia le opportune attività di accertamento della veridicità dei fatti e — ove valuti ricorrere



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
-------------------------	---------------------------	------------------------------------

il pericolo grave di una prosecuzione o reiterazione dei comportamenti molesti — adotta, con la Direzione HR e la Direzione Aziendale, gli opportuni interventi d'urgenza. Il processo di gestione garantisce l'equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata. Tutte le informazioni relative all'indagine sono conservate nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della privacy e delle norme che regolano il rapporto di lavoro. I termini procedurali, le modalità di archiviazione della documentazione, la gestione dei conflitti di interesse in seno al Comitato e le misure di tutela del segnalante sono disciplinati dalla Procedura Whistleblowing, alla quale si rinvia integralmente.

Al termine dell'istruttoria può verificarsi una delle seguenti situazioni:

a) La segnalazione relativa all'atto di violenza o molestia è ritenuta infondata sulla base degli elementi raccolti nel corso dell'istruttoria. In tale caso il segnalante è informato dell'esito. Fermo restando quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing in merito alla facoltà del Comitato di richiedere integrazioni nel corso dell'istruttoria, non è ammessa la riapertura del procedimento sulla base di elementi che il segnalante avrebbe potuto fornire in sede istruttoria. Le segnalazioni effettuate in malafede, con intenti strumentali o diffamatori, potranno dar luogo a provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore, fermo restando quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing in merito alla decadenza dalle misure di protezione nei casi di accertata responsabilità penale o civile del segnalante.

b) L'atto di violenza o molestia, oggetto della segnalazione, risulta fondato e veritiero. Il Comitato per la Parità di Genere, secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing, comunica l'esito alla Direzione Aziendale e alle funzioni competenti, propone le misure disciplinari applicabili ai sensi del contratto collettivo vigente e adotta tutte le misure necessarie a ripristinare un ambiente di lavoro compatibile con la dignità della persona che ha subito l'abuso. Gli autori di comportamenti – qualificabili come violenze o molestie – saranno soggetti a sanzioni disciplinari. Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra le



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

altre cose, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e la vittima dell'abuso. In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo con la Società o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società – a seconda dei casi – la Società interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi rispetto alla Società.

Le segnalazioni relative a episodi che coinvolgano soggetti Terzi non rientranti nell'ambito di applicazione della Procedura Whistleblowing sono gestite direttamente dalla Direzione HR, che ne assicura la trattazione riservata e tempestiva.

6. Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento

C-Tech si impegna a dare massima diffusione alla Politica e alle iniziative per la Parità di Genere rispetto a tutti gli stakeholders interessati, attraverso soprattutto i canali di comunicazione riconducibili all'azienda – ad esempio i siti Internet e Intranet aziendali, i canali social media – e i comportamenti agiti all'interno e all'esterno dell'azienda.

Ai fini del monitoraggio integrato, il Comitato per la Parità di Genere include le segnalazioni ricevute ai sensi della presente Politica nel report statistico annuale anonimizzato previsto dalla Procedura Whistleblowing, distinguendo tra le segnalazioni afferenti all'ambito molestie e violenze sul lavoro (UNI/PdR 125:2022) e quelle rientranti nel perimetro del D.Lgs. 24/2023.



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

ALLEGATO 1

Quadro normativo

Fonti normative principali

- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3), che sancisce il principio di uguaglianza;
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito lavorativo;
- Legge n. 125 /1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro);
- D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni intervenute (Protezione e trattamento dei dati personali);
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere;
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) che sottolinea l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni;
- Legge n. 4/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Legge 162/2021 su parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Altri riferimenti normativi

- CCNL applicati in C-Tech;



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
-------------------------	---------------------------	------------------------------------

- WEPs: Women’s Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Politica Template), UN Global Compact and UN Women, (2010);
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”, sottoscritto da Confindustria e OO.SS.;
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021);
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro;
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto “Imprese per le persone e la società”;
- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali
- Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell’ILO;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro;
- Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000;
- Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica;
- Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni;
- Risoluzione A5-0283/2001 per l’attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro;
- Carta delle Pari opportunità;
- Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
-------------------------	---------------------------	------------------------------------

- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
- Trattato di Lisbona 13/12/2007 “Carta dei Diritti fondamentali”
- Convenzione del Consiglio d’Europa di Istanbul dell’11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
- Direttiva “Vittime” 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (2015): SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze
- Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e relativa Raccomandazione n. 206/2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

Normativa Interna

- Regolamento Aziendale
- Carta dei Valori (Politica per la Parità di Genere)



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

ALLEGATO 2

Glossario

Persone Tutelate: le persone di C-Tech, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, lavoratori e lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per C-Tech, e persone candidate che entrano nel processo di selezione. Sono altresì considerate Persone Tutelate anche i Terzi – intesi come società partecipate o collegate, partner, clienti, fornitori, professionisti ed altre tipologie di soggetti esterni.

Persona Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Testimone: persona che è informata dei fatti, perché presente ad essi o informata da una vittima di una condotta di violenza o molestia sul lavoro.

Definizioni

Violenza e molestie sul lavoro

Ai sensi dell'art. 1 della Convenzione 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Ratificata dalla Legge 15 gennaio 2021 n. 4:

[Ai fini della presente Convenzione:

a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.]

Ai sensi art 3 dell'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007

[(Descrizione)

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto

di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.]

Ai sensi delle Linee Guida INAIL 2021, Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro:

[(Definizioni)

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti 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). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

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).

Mobbing: condotta sistematica e protratta nel tempo, posta in essere da uno o più soggetti nei confronti di un lavoratore nel contesto lavorativo, che si manifesta attraverso atti, comportamenti o omissioni aventi lo scopo o l'effetto di ledere la dignità professionale e personale del lavoratore, di isolarlo dall'ambiente di lavoro o di escluderlo da esso.]

Violenze di genere

Ai sensi dell'articolo 1 della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (20/12/1993):

[Ai fini della presente Dichiarazione l'espressione "violenza contro le donne" significa ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, che avvenga nella vita pubblica o privata.]

Ai sensi dell'articolo 2 della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (20/12/1993):

[La violenza contro le donne dovrà comprendere, ma non limitarsi a, quanto segue:



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
------------------	--------------------	-----------------------------

b) La violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della comunità nel suo complesso, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove, il traffico delle donne e la prostituzione forzata; ...]

Molestie di genere

Ai sensi dell'art. 26 comma 1 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198):

[Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.]

Molestie sessuali

Ai sensi dell'art. 26 comma 2 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198):

[Sono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.]

Ai sensi dell'articolo 1 del Codice di condotta 21 gennaio 2022 - Contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale, per il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità [(Definizione) Si definisce molestia sessuale ogni forma di comportamento



C-TECH IMPLANT SRL
VIA RAVENNA 382 - 40018 SAN PIETRO IN CASALE (BOLOGNA) - ITALY
P.I. 03051331209 | C.F. 03051331209
Tel. +39 051 6661817 | Email: info@c-tech-implant.com
R.E.A 487938 | Capitale sociale 12.000€

UNI/PdR 125:2022	C-TECH IMPLANT SRL	Doc. del 23/02/2026 Rev. 00
-------------------------	---------------------------	------------------------------------

manifestamente indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce, a connotazione sessuale, espressa sul piano fisico, verbale e non verbale che, di per sé o per la sua insistenza, rechi offesa alla dignità e alla libertà della persona e /o sia suscettibile di creare un clima di intimidazione e malessere nei suoi confronti, all'interno dell'ambiente di lavoro.]

Ai sensi dell'articolo 3 del Codice di condotta 21 gennaio 2022 - Contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale, per il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità

[(Fattispecie) A titolo indicativo e non esaustivo secondo la suddetta definizione, si configurano come molestie sessuali nell'ambiente di lavoro, atti o comportamenti quali:

- a) gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale percepiti come offensivi e disdicevoli;
- b) attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- c) richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;
- d) comportamenti scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato genere o in ragione del diverso orientamento sessuale;
- e) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e/o offensivo per la dignità personale o l'immagine femminile, anche informato elettronico;
- f) contatti fisici indesiderati;
- g) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di ricevere attenzioni sessuali;
- h) estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera o altri benefici.]