



# **GESTIONE DEGLI EPISODI DI MOLESTIE DI GENERE, SESSUALE E BULLISMO**

*Policy in Pillole*

**Gruppo TIM**

Maggio 2026



# INDICE

<b>1. Perché questa policy</b>	<b>3</b>
<b>2. Gli obiettivi che ci siamo dati</b>	<b>3</b>
<b>3. A chi si rivolge e dove si applica</b>	<b>4</b>
<b>4. Chi sono i responsabili dell'attuazione</b>	<b>4</b>
<b>5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento</b>	<b>5</b>
<b>6. I principali contenuti della Policy</b>	<b>6</b>
6.1. Segnalazione degli episodi	6
6.2. Valutazione preliminare della segnalazione	6
6.3. Gestione operativa della segnalazione	7
6.4. Comunicazione dell'esito	7
6.5. Strumenti di supporto per il segnalante	7
6.6 Tutela e protezione del segnalante	8
<b>7. Come la sostenibilità è integrata nella Policy</b>	<b>8</b>
<b>8. Parole Chiave</b>	<b>9</b>



## 1. Perché questa policy

Il Gruppo TIM riconosce il rispetto della dignità della persona e delle pari opportunità come valori fondamentali e come presupposti essenziali per un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile.

Comportamenti molesti, discriminatori o intimidatori compromettono il benessere delle persone, il clima organizzativo e la reputazione dell'azienda. Per questo TIM ritiene necessario dotarsi di un quadro di riferimento chiaro e condiviso che esprima in modo esplicito i principi di comportamento attesi e il posizionamento dell'azienda su questi temi. Questa policy si inserisce nel più ampio impegno del Gruppo TIM in materia di Diritti umani, Diversity & Inclusion e responsabilità sociale, in coerenza con il Codice Etico e le policy di Gruppo, nonché con i principali standard e principi internazionali.

## 2. Gli obiettivi che ci siamo dati

TIM ha adottato questa policy per definire in modo chiaro e responsabile come prevenire e affrontare comportamenti riconducibili a molestie di genere, molestie sessuali, stalking e bullismo.

L'obiettivo è favorire un approccio attento e coerente, che non si limiti alla gestione dei singoli episodi ma rafforzi, nel tempo, una cultura proattiva fondata sul rispetto, sull'ascolto e sulla responsabilità condivisa.

In particolare, attraverso questa policy TIM si impegna a:

- **prevenire comportamenti inappropriati**, promuovendo consapevolezza, formazione e cultura del rispetto;
- **offrire canali di segnalazione chiari e affidabili**, che permettano di segnalare situazioni di disagio in un contesto di riservatezza e tutela;
- **assicurare una gestione attenta e imparziale delle segnalazioni**, garantendo tempestività e coerenza nelle valutazioni;
- **mettere a disposizione strumenti di supporto dedicati**, inclusi servizi di ascolto, orientamento e consulenza psicologica e legale;
- **contribuire a relazioni professionali improntate al rispetto e all'inclusione**, contrastando comportamenti molesti o intimidatori;



- **garantire correttezza e tracciabilità nei processi di gestione**, in coerenza con i principi etici e le procedure aziendali.

### 3. A chi si rivolge e dove si applica

La policy si applica ai dipendenti di TIM S.p.A. e alle Società italiane del Gruppo TIM. Rappresenta inoltre un quadro di riferimento per le società estere del Gruppo, che adottano i principi in essa contenuti nel rispetto delle normative locali e attraverso specifiche procedure interne.

La policy riguarda tutte le persone che operano in azienda, indipendentemente dal ruolo ricoperto, dalla sede o dalla tipologia di rapporto di lavoro. I principi e le disposizioni della policy si estendono anche ai rapporti con soggetti esterni — quali, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, consulenti e partner — quando tali relazioni si svolgono nell’ambiente lavorativo o sono comunque connesse all’attività aziendale.

L’ambito di applicazione comprende tutti i contesti collegati allo svolgimento dell’attività lavorativa, inclusi gli uffici, le trasferte, le riunioni in presenza o da remoto, le aree virtuali (come e-mail, chat, intranet e social network), gli eventi e le situazioni sociali connesse al lavoro.

### 4. Chi sono i responsabili dell’attuazione

L’attuazione della Policy è affidata alle funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle segnalazioni e degli episodi oggetto della Policy, ciascuna per le proprie competenze e responsabilità, secondo quanto previsto dalle procedure interne. In particolare:

- **la Direzione Audit (DA)** trasmette tutte le segnalazioni relative a episodi di molestie di genere, sessuali, di stalking e di bullismo all’Organismo di Vigilanza (OdV) di TIM, a cui è attribuita la gestione delle stesse quando, in ragione della loro particolare gravità oggettiva e soggettiva, possono essere qualificate come “fatti rilevanti”, potenzialmente lesivi dell’integrità etica della Società;
- **la Direzione Human Resources & Organization (HRO)** gestisce le segnalazioni relative a episodi di molestie di genere, sessuali, di stalking e di bullismo sprovviste del suddetto carattere di “rilevanza”, trasmesse dalla DA su indicazione dell’OdV di TIM. Nell’ambito delle proprie articolazioni interne (Commissione HR e-Business Partner HRO di



riferimento), la Direzione: svolge la valutazione preliminare delle segnalazioni; cura la gestione operativa dei casi di competenza; contribuisce alla definizione e all'attuazione delle misure conseguenti in collaborazione con le strutture aziendali competenti;

- la **Direzione Compliance** assicura la coerenza della Policy con il sistema di controllo interno, il Modello Organizzativo 231 e le policy di Gruppo, contribuendo al presidio dei rischi e all'allineamento della governance.

## 5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento

La policy si fonda su un quadro normativo e contrattuale articolato, che include in particolare:

### Riferimenti europei

- Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro (2007), come richiamato dalla Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee dell'8 novembre 2007.
- Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne.

### Principali Riferimenti nazionali e di settore

- CCNL TLC (1° febbraio 2013), in particolare gli articoli in materia di rapporti in azienda e sanzioni disciplinari (artt. 45 e 48).
- Accordo Interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (25 gennaio 2016).
- Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro – settore telecomunicazioni (Asstel, 16 gennaio 2019).
- Codice civile (art. 2043).
- Codice penale, con riferimento al reato di diffamazione (art. 595), propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione (art. 604-bis), violenza sessuale (art. 609-bis), minaccia (art. 612), atti persecutori (art. 612-bis) e molestie o disturbo alle persone (art. 660).
- Normativa in materia di illecito civile (D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7).
- Normativa in materia di parità e tutela contro la violenza di genere (D. Lgs. n. 145/2005; Leggi nn. 38/2009 e 69/2019)
- Normativa in materia di lavoro (D. Lgs. n. 81/2015).



- Normativa in materia di segnalazioni e tutela dei segnalanti – Whistleblowing (Legge n. 179/2017).
- Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017).

## 6. I principali contenuti della Policy

La Policy definisce un processo strutturato per la gestione degli episodi di molestia di genere, molestia sessuale, stalking e bullismo, anche quando tali comportamenti siano solo percepiti. Il processo è finalizzato a garantire la tutela della dignità delle persone coinvolte indipendentemente da etnia e nazionalità, religione, genere, età, orientamento sessuale e disabilità, garantendo la riservatezza delle informazioni e l'anonimato del segnalante attraverso un trattamento corretto e imparziale di ogni segnalazione.

Il flusso previsto dalla Policy si articola nelle seguenti fasi.

### 6.1. Segnalazione degli episodi

Gli episodi disciplinati dalla policy sono segnalati tramite il **Portale Whistleblowing** che rappresenta il canale principale di attivazione del processo.

Il Portale è accessibile a tutti i dipendenti del Gruppo TIM, nonché alle eventuali Terze Parti interessate (ad esempio clienti, fornitori e loro dipendenti consulenti o partner e a tutta la catena del valore e più in generale categorie di persone vulnerabili e/o emarginate) che possono effettuare la segnalazione anche in forma anonima.

### 6.2. Valutazione preliminare della segnalazione

Le segnalazioni inserite nel Portale Whistleblowing (dall'interessato o da qualunque altro soggetto ricevente) sono trasmesse dalla Funzione Audit all'OdV di TIM a cui è attribuita la gestione delle stesse quando, in ragione della loro particolare gravità oggettiva e soggettiva, possono essere qualificate come “fatti rilevanti”, potenzialmente lesivi dell'integrità etica della Società.

Ove sprovviste di tale carattere di “rilevanza”, l'OdV di TIM dispone che le stesse siano trasmesse dalla Funzione Audit, per il seguito di competenza, alla **Commissione, in ambito HR, composta dalle funzioni competenti che procede alla valutazione preliminare e agli**



**eventuali approfondimenti necessari.** Per tali segnalazioni, al termine della valutazione preliminare della Commissione HR, la segnalazione può essere:

- archiviata, qualora risulti manifestamente infondata o non pertinente;
- inoltrata al Business Partner HRO di riferimento per il seguito di competenza, qualora emergano elementi che richiedano l'avvio della fase di gestione operativa.

La valutazione preliminare è svolta nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte, secondo quanto previsto dalla Policy e dalle procedure aziendali.

### **6.3. Gestione operativa della segnalazione**

A seguito della valutazione preliminare della Commissione HR, la gestione operativa è affidata al **Business Partner HRO di riferimento**, che coordina le attività di approfondimento e verifica, coinvolgendo le funzioni aziendali competenti ed eventualmente esperti esterni. Nell'ambito della gestione operativa, sulla base delle evidenze emerse, sono individuati e adottati gli interventi più appropriati, che possono includere:

- **interventi di natura gestionale e organizzativa** (colloqui, azioni correttive, iniziative di sensibilizzazione);
- l'avvio di **procedimenti disciplinari**, nei casi che lo richiedano, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile.

Qualora emerga che una segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave, sono valutate e adottate le azioni conseguenti nei confronti del segnalante.

### **6.4. Comunicazione dell'esito**

Al termine del processo di gestione di tali Segnalazioni, la Commissione HR comunica alla Funzione Audit gli esiti delle verifiche effettuate e gli eventuali provvedimenti adottati, per la successiva informativa e proposta di chiusura all'Organismo di Vigilanza di riferimento.

### **6.5. Strumenti di supporto per il segnalante**

Accanto al processo di segnalazione e gestione dei casi, la Policy prevede strumenti di supporto dedicati, pensati per offrire ascolto, orientamento e assistenza alle persone che vivono o assistono a situazioni di disagio, anche senza attivare una segnalazione formale.



In particolare, è prevista la “**Person of Trust**”, figura esterna e indipendente rispetto all’azienda, individuata per garantire neutralità, riservatezza e ascolto qualificato. La Person of Trust offre uno spazio protetto di confronto e orientamento, senza assumere ruoli decisionali né intervenire nella gestione delle segnalazioni.

Sono inoltre disponibili:

- un servizio di **supporto psicologico**;
- un servizio di **consulenza legale**

Tutti questi servizi sono accessibili gratuitamente e fruibili nel rispetto della riservatezza e del segreto professionale.

Gli strumenti di supporto non sostituiscono i canali ufficiali di segnalazione previsti dalla Policy. Le informazioni sulle modalità di accesso a tali strumenti sono disponibili attraverso i canali informativi aziendali.

## **6.6 Tutela e protezione del segnalante**

Durante tutte le fasi del processo, la Policy garantisce la tutela e la protezione del segnalante e delle persone coinvolte.

In particolare, è assicurata:

- la riservatezza dell’identità e delle informazioni trattate;
- la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione connessa alla segnalazione;
- la possibilità di effettuare segnalazioni anche in forma anonima, secondo i criteri previsti;
- una gestione imparziale e corretta delle segnalazioni, nel rispetto della normativa applicabile.

L’effettuazione di segnalazioni manifestamente infondate, presentate con dolo o colpa grave, costituisce una violazione e può comportare le conseguenti azioni, nel rispetto delle garanzie previste.

## **7. Come la sostenibilità è integrata nella Policy**

La sostenibilità nel Gruppo TIM include in modo centrale l’attenzione agli **aspetti sociali**, al benessere delle persone e alla tutela dei loro diritti nei contesti di lavoro.



In questo quadro, la Policy sulla Gestione degli Episodi di Molestia di Genere, Sessuale e di Bullismo rappresenta una **declinazione concreta dei principi sui Diritti Umani**, traducendo i valori di rispetto, dignità e non discriminazione in regole, processi e strumenti operativi per la prevenzione, la segnalazione e la gestione degli episodi. L'integrazione della sostenibilità si realizza in particolare:

- nel **collegamento tra principi e processi**, attraverso l'allineamento con il Codice Etico, la Policy sui Diritti Umani, le politiche in materia di risorse umane e pari opportunità e la Procedura Whistleblowing;
- nella **prevenzione e gestione dei rischi sociali**, grazie a un sistema strutturato che consente di intercettare, gestire e ridurre comportamenti potenzialmente lesivi dei diritti, della dignità e del benessere delle persone;
- nella **gestione strutturata e tracciabile delle segnalazioni**, che contribuisce a mitigare potenziali impatti organizzativi, sociali e reputazionali legati a molestie, discriminazioni o comportamenti inappropriati, assicurando imparzialità e correttezza nella gestione dei casi;
- nella **tutela effettiva delle persone**, mediante la protezione del segnalante, la riservatezza delle informazioni e la disponibilità di strumenti di supporto dedicati.

## 8. Parole Chiave

- **Molestie:** comportamenti psicologici, fisici o verbali, anche isolati, che hanno lo scopo o l'effetto di ledere la dignità di una persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante o offensivo, in relazione a caratteristiche tutelate dalla legge (quali, a titolo esemplificativo, genere, età, origine, religione, disabilità).

Le molestie possono generare disagio, ansia, ostacolare lo svolgimento dell'attività lavorativa o incidere negativamente sulle opportunità professionali.



- **Molestie di genere:** comportamenti molesti fondati sul sesso, sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, che violano il principio di parità di trattamento e di rispetto della persona.

Possono manifestarsi, ad esempio, attraverso offese verbali, atteggiamenti denigratori, limitazioni o ostacoli alla crescita professionale, esclusioni, sabotaggi o diffusione impropria di informazioni

- **Molestie sessuali:** comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, di natura fisica, verbale o non verbale, che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un clima lavorativo intimidatorio, ostile o degradante. Non richiedono intenzionalità e possono includere, a titolo esemplificativo, contatti fisici non desiderati, battute o commenti a sfondo sessuale, richieste offensive o la condivisione di materiale inappropriato.
- **Stalking:** comportamenti persecutori ripetuti nel tempo (quali, a titolo esemplificativo, minacce, pedinamenti, comunicazioni insistenti o invasive) che provocano nella vittima uno stato di paura o ansia o determinano un'alterazione delle abitudini di vita. Lo stalking è un reato previsto dal Codice penale.

**Bullismo:** insieme di comportamenti offensivi, ostili o vessatori, di natura psicologica o fisica, ripetuti nel tempo, finalizzati a danneggiare, isolare o svalutare una persona nell'ambiente di lavoro. Si manifesta, ad esempio, attraverso insulti, umiliazioni, esclusioni sistematiche, sabotaggi o controllo eccessivo, ed è caratterizzato da continuità, danno, percezione di vittimizzazione e squilibrio di potere.