



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

Policy in Pillole

**Gruppo TIM**

*Dicembre 2025*



# INDICE

1. Perchè questa policy .....	3
2. Gli obiettivi che ci siamo dati .....	3
3. A chi si rivolge e dove si applica .....	4
4. Chi sono i responsabili dell'attuazione .....	4
5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento .....	5
6. I principali contenuti della Policy .....	6
7. Come la sostenibilità è integrata nella Policy .....	7
8. Parole Chiave .....	8



## 1. Perché questa policy

Abbiamo scelto di adottare la policy “*Gestione degli episodi di molestia di genere, sessuale e di bullismo*” perché crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo sia la base per il benessere delle persone e per il successo dell’azienda. L’esperienza ci ha insegnato che chi si sente accolto e valorizzato riesce a dare il meglio di sé, contribuendo in modo concreto ai risultati di tutti. La molestia genera paura e ansia nella vittima, crea ambienti di lavoro intimidatori, ostili, offensivi, interferisce con le performance lavorative individuali e impatta sulle differenti opportunità di impiego di una persona, pertanto, la policy nasce dalla volontà di prenderci cura delle persone, valorizzare i talenti e costruire un futuro più equo per tutti. Per questo, da anni ci impegniamo a promuovere il rispetto delle diversità e a contrastare ogni forma di discriminazione, bullismo o molestia. Non si tratta solo di rispettare regole o aderire a principi internazionali, ma di creare ogni giorno un clima di fiducia, dialogo e collaborazione. Vogliamo che ognuno abbia le stesse opportunità di crescita, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o abilità. Siamo convinti che la ricchezza di punti di vista e di esperienze sia una risorsa preziosa, che rende TIM un luogo migliore in cui lavorare e crescere insieme.

## 2. Gli obiettivi che ci siamo dati

L’obiettivo cardine di questa policy è costruire un ambiente di lavoro in cui il rispetto sia il fondamento e ogni persona possa sentirsi protetta e valorizzata. Non ci si limita a intervenire quando emergono episodi di disagio, ma si agisce in modo proattivo per prevenirli, adottando un approccio sistemico che integra cultura aziendale, strumenti concreti e responsabilità condivise. La policy formalizza processi e percorsi specifici per prevenire, ridurre e gestire ogni forma di molestia di genere, sessuale e di bullismo, sia all’interno che all’esterno della Società, promuovendo così un contesto lavorativo sicuro, inclusivo e orientato al benessere di tutti.

Più nel dettaglio, ci impegniamo a:

- **prevenire comportamenti inappropriati**, attraverso formazione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura del rispetto e della consapevolezza;



- **offrire canali chiari e sicuri per la segnalazione** di molestie, bullismo o discriminazioni, garantendo riservatezza e protezione;
- **intervenire tempestivamente in caso di episodi segnalati**, valutando i fatti con imparzialità e adottando le misure più appropriate;
- **supportare le persone coinvolte**, sia chi subisce che chi segnala, con servizi dedicati (ascolto, orientamento, consulenza psicologica e legale);
- **promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**, in cui ciascuno si senta libero di esprimersi e partecipare senza timore di esclusione o giudizio;
- **garantire trasparenza e tracciabilità** nelle procedure di gestione, nel rispetto delle normative e dei valori etici aziendali.

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

La Policy si rivolge ai dipendenti di TIM S.p.A e alle Società italiane del Gruppo TIM (ambito “Domestic”) e rappresenta un quadro di riferimento per tutte le società estere del Gruppo TIM le quali adotteranno i principi tenendo conto delle normative locali e delle procedure interne. Essa si rivolge a tutte le persone che lavorano in azienda, indipendentemente dal ruolo, dalla sede o dalla tipologia di contratto. Include anche collaboratori esterni e soggetti terzi (come clienti, fornitori, consulenti) nel momento in cui entrano in relazione con l’ambiente lavorativo aziendale.

L’ambito di applicazione include ogni contesto lavorativo in cui si svolga un’attività collegata al lavoro: uffici, luoghi di trasferta, aree virtuali (e-mail, chat, social network, intranet, etc), riunioni in presenza o online, eventi e situazioni sociali.

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

La Policy è stata redatta ed approvata dalla Direzione “Compliance” e dalla funzione “Human Resources & Organization”. Tutto il processo è presidiato dalla funzione HR, che coordina le attività operative e garantisce il rispetto delle procedure, il corretto svolgimento delle verifiche, la comunicazione degli esiti alle strutture competenti e la trasmissione delle informazioni rilevanti all’Organismo di Vigilanza 231, avvalendosi di una rete interfunzionale di referenti e commissioni dedicate per l’attuazione efficace della Policy.



## 5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento

I principali riferimenti alle normative di settore della policy sono:

- Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Consiglio e al Parlamento Europeo, in data 8 novembre 2007, per presentare l'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro firmato il 26 aprile 2007 da CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP
- CCNL TLC 1° febbraio 2013: Art.45 – Rapporti in Azienda (cfr. punti 1, 2 e 4) e Art. 48 – Licenziamento per mancanze: A) licenziamento con preavviso – punto 2 - lettera g); B) Licenziamento senza preavviso punto 4 - lettera o)
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016. Accordo quadro sulle molestie e la Violenza nei luoghi di lavoro Confindustria e CGIL, CISL e UIL
- Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra
- Assotelecomunicazioni – Asstel e la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL il 16 gennaio 2019
- Codice civile: Art. 2043: Responsabilità extracontrattuale
- Codice penale (Art. 594: Ingiuria, Art. 595: Diffamazione, Art. 604 bis: Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, Art. 609 bis: Violenza sessuale, Art. 612: Minaccia, Art. 612 bis: Atti persecutori, Art. 660: Molestia o disturbo alle persone)
- D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 “Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale
- Legge 23 aprile 2009, n. 38 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in
- tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (“Jobs Act”)



- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (Whistleblowing)
- Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205)
- Legge 19 luglio 2019, n. 69 “Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere”.

## **6. I principali contenuti della Policy**

In caso di episodi di molestia di genere, molestia sessuale o bullismo – anche solo percepiti – è previsto un processo strutturato per accogliere, gestire e risolvere tempestivamente ogni situazione, tutelando la dignità delle persone coinvolte e preservando un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo. Ogni dipendente ha il diritto (e la responsabilità) di segnalare comportamenti inappropriati attraverso un apposito canale dedicato presente nella Intranet, con la garanzia di piena riservatezza e protezione da ogni forma di ritorsione.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- **Segnalazione dell'episodio**, tramite:
  - Portale Segnalazioni aziendale: <https://portalesegnalazioni.telecomitalia.it>;
  - E-mail dedicata: [peoplecaring@telecomitalia.it](mailto:peoplecaring@telecomitalia.it);
  - Referente HR o superiore gerarchico;
- **Valutazione preliminare della segnalazione**, affidata a una commissione interfunzionale composta da:
  - funzioni HR competenti;
  - eventuali esperti esterni o referenti privacy, in base alla natura della segnalazione;
- **Gestione operativa**, che prevede:
  - un provvedimento gestionale (colloqui, riorganizzazioni, azioni di sensibilizzazione) nei casi meno gravi;
  - l'avvio di un procedimento disciplinare nei casi più gravi, con il coinvolgimento delle funzioni competenti;
- **Tutela e protezione del segnalante**, attraverso:
  - misure contro ogni forma di ritorsione o discriminazione;



- garanzia di anonimato e riservatezza;
- **Comunicazione degli esiti**, curata dalla funzione HR:
  - verso la commissione interna e la Direzione Audit per la successiva informativa e proposta di chiusura all’Organismo di Vigilanza di riferimento;
- **Supporto umano e specialistico**, grazie a:
  - la “Person of Trust”, figura terza esterna che offre ascolto e orientamento;
  - la “Consulenza Legale”, servizio gratuito gestito da avvocate e avvocati esterni all'azienda, persone esperte delle tematiche delle molestie e discriminazioni, per chi sente il bisogno di rivolgersi a una figura imparziale per avere un confronto sulla rilevanza legale degli episodi di cui si è stati vittime o testimoni.
  - uno sportello psicologico riservato a cui le persone possono rivolgersi in totale anonimato e un servizio di consulenza legale dedicato.

Nel caso di segnalazione infondata, il Business Partner HRO concluderà l’istruttoria e avvierà le azioni nei confronti del segnalante, nel caso emerga che la segnalazione sia stata fatta con l’intenzione di nuocere al segnalato. In caso di fondatezza della segnalazione, il Business Partner HRO metterà in campo le misure necessarie nei confronti del responsabile del comportamento molesto

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

Nel Gruppo TIM, la sostenibilità si traduce in azioni concrete a tutela delle persone e dei loro diritti. La Policy sulla Gestione degli Episodi di Molestia di Genere, Sessuale e di Bullismo rappresenta un presidio fondamentale per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e sicuro. Insieme al Codice Etico, alla Policy sui Diritti Umani, alla Politica delle Risorse Umane e Pari Opportunità e alla Procedura Whistleblowing, questa policy afferma il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o bullismo, assicurando percorsi chiari per la segnalazione, la protezione dell’anonimato e la riservatezza delle informazioni. TIM adotta una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni, tutelando anche i rappresentanti dei lavoratori e promuovendo una cultura aziendale basata sull’integrità, l’equità e la responsabilità.



## 8. Parole Chiave

- **Molestie:** Comportamenti psicologici, fisici o verbali – anche isolati – che mostrano ostilità o avversione verso una persona per motivi legati a razza, genere, religione, disabilità, età o altri fattori protetti dalla legge. Possono ledere la dignità, generare ansia, ostacolare il lavoro o danneggiare le opportunità di carriera.
- **Molestie di genere:** comportamenti ostili fondati sul sesso, l'orientamento sessuale o l'identità di genere, che violano la parità di trattamento. Possono includere sabotaggi, limitazioni di carriera, offese verbali, danneggiamenti o diffusione di informazioni riservate.
- **Molestie sessuali:** atti indesiderati a connotazione sessuale – fisici, verbali o non verbali – che violano la dignità della persona e creano un clima lavorativo degradante. Non richiedono intenzionalità e possono manifestarsi in contatti fisici, battute, richieste offensive o condivisione di materiale inappropriato.
- **Stalking:** comportamenti persecutori ripetuti (come minacce, pedinamenti, telefonate ossessive) che generano paura, ansia o modificano le abitudini di vita della vittima. È un reato previsto dal Codice penale.
- **Bullismo:** azioni offensive, psicologiche o fisiche, ripetute nel tempo, tese a danneggiare o isolare una persona sul lavoro. Si manifesta con insulti, umiliazioni, sabotaggi, esclusione o controllo eccessivo. Richiede continuità, danno, percezione di vittimizzazione e squilibrio di potere.