

Verbale di accordo

In data 14 novembre 2022 presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali si sono incontrati,

- la CHIESI FARMACEUTICI SpA rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal dr. Arnaldo Ghiretti ed Alessandra Capuzzi, unitamente alla società CHIESI ITALIA Spa, rappresentata dalla dott.ssa Lucia Quagliano

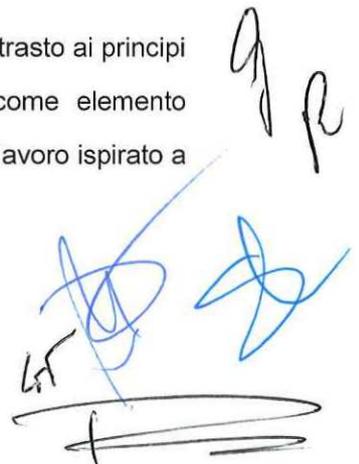
e

- i dipendenti, rappresentati dalle RSU assistiti dalle OO.SS. Provinciali di Parma, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILCTEC UIL nelle persone dei Signori: Marco Todeschi, Germano Giraud, Sarah Leonelli

Premesso che:

- Le parti hanno condiviso nell' ambito del Contratto Integrativo siglato nel gennaio 2021, la volontà di costruire un percorso di prevenzione e contrasto alle Violenze di Genere.
- A partire già dall' anno 2021 sono stati effettuati numerosi momenti di confronto all' interno dell' azienda con il coinvolgimento delle RSU in sessioni formative ad hoc, come pure di interlocutori qualificati di diverse funzioni aziendali, che si sono resi disponibili ad affrontare in modo aperto e costruttivo incontri dedicati al tema della Violenza di Genere.
- Sono stati interpellati esperti del panorama nazionale , avvocati ed Associazioni qualificate come DI.RE che da sempre si fanno artefici e promotori di iniziative contro la Violenza di Genere
- La Violenza di Genere si manifesta attraverso varie modalità, tutte in contrasto ai principi del Codice Etico e di condotta che le parti intendono richiamare come elemento caratterizzante e d'ispirazione nei confronti di un sistema di relazioni sul lavoro ispirato a principi e valori solidi e condivisi,

Tutto ciò premesso



Le parti promuovono e riconoscono il MANIFESTO CONTRO I COMPORAMENTI OSTILI, VIOLENZA E MOLESTIE AL LAVORO

Come uno strumento atto a :

- Informare sul significato di Violenza di Genere e Molestie sul lavoro
- Comunicare con trasparenza cosa è possibile fare per rendere noto di essere stati oggetto di violenza o di molestie
- Fornire il necessario supporto per far fronte a situazioni riconducibili a Violenza di Genere o Molestie in ambito lavorativo
- Confermare l'impegno di Chiesi nel creare e mantenere un positivo ambiente di lavoro

In allegato il Manifesto approvato dalle parti

Ugo Argento
Aep
Assecoloft

Immediato
Aep
Assecoloft
Pellegrini
Pellegrini
Pellegrini
Pellegrini
Pellegrini

MANIFESTO CONTRO I COMPORTAMENTI OSTILI, VIOLENZA E MOLESTIE AL LAVORO

Let the people feel protected!

Chiesi da sempre è un'azienda attenta alle persone e al loro benessere, per questo è contraria ad ogni forma di violenza, contro la quale intende fornire il proprio sostegno. In quest'ottica, Chiesi vuole intraprendere una serie di iniziative per la prevenzione contro la violenza cosiddetta "di genere" oltre che contro ogni forma di violenza, in particolare nel luogo di lavoro e in occasione del lavoro.

Questo Manifesto intende:

- spiegare cosa si intende per **violenza di genere** e **molestie**;
- responsabilizzare tutte e tutti verso comportamenti attenti nel **rispetto** e nella **cura** di tutti/e i colleghi e colleghe;
- comunicare in maniera trasparente **cosa fare** nel caso di eventuali situazioni di violenza o molestie connesse al lavoro;
- ribadire l'impegno di Chiesi nel creare benessere al lavoro, tra le altre cose, anche attraverso l'eliminazione di qualsiasi forma di violenza.

1.0 COSA SI INTENDE PER VIOLENZA DI GENERE?

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso.

La violenza e le molestie nell'ambito del lavoro, come rilevato dai dati statistici e riconosciuto dalla normativa nazionale e internazionale, colpiscono in misura sproporzionata le donne. Si tratta di fenomeni che derivano dalla cultura patriarcale del dominio degli uomini sulle donne e sui soggetti più vulnerabili, ragione da cui origina la violenza fondata sul genere di appartenenza, ovvero la cosiddetta "violenza di genere" e più in particolare la violenza degli uomini sulle donne.

Secondo la Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne, in vigore nel nostro Paese dal 1 agosto 2014, con l'espressione violenza nei confronti delle donne si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne: comprende tutti gli atti di violenza fondata sul genere che possono provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata.

Anche le molestie sessuali nei confronti delle donne, che ne sono le vittime principali, sono una delle forme in cui si esprime la violenza contro le donne (o violenza di genere) e dovranno essere sanzionate attraverso norme penali e altre sanzioni.

Silvia Baffalutti
F. Baffalutti
R. G.

2.0 COSA SI INTENDE PER MOLESTIE SUL LAVORO?

La molestia sul lavoro è un comportamento ostile o denigratorio messo in atto nei confronti di un'altra persona (collega) a causa, a titolo di esempio, di una sua appartenenza a una razza, colore della pelle, credo, religione, ideologia, genere, origini nazionali, età, stato civile, disabilità, stato di gravidanza/maternità e/o a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Le molestie possono rappresentare una minaccia all'equità, alla possibilità di avere uguali opportunità di lavoro, carriera e sviluppo, sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso e con i valori aziendali.

Quando le molestie si fondano sull'appartenenza ad un genere, sullo stato di gravidanza/maternità o sull'orientamento sessuale di una persona, si tratterà più specificamente di molestie di genere.

Le molestie di genere sul lavoro possono attuarsi attraverso diverse modalità:

molestie di tipo sessuale: frasi sessiste, apprezzamenti sull'aspetto fisico se indesiderati e approcci fisici, commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità, gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale, invio di immagini o e-mail inappropriate, la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse, intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

molestie di genere di tipo morale: trattamento meno favorevole riservato a una lavoratrice tornata dal periodo di maternità (marginalizzazione, demansionamento, mobbing...), marginalizzazione dovuta all'aspetto fisico ritenuto poco avvenente, pregiudizio che in quanto appartenente ad un determinato genere, non sia in grado di svolgere le sue mansioni;

In alcune occasioni le molestie si esprimono in comportamenti che di per sé non sono illeciti ma se ripetuti e insistenti possono creare nella vittima disagio, ansia, paura per sé o per le persone care o imporre alla vittima un cambiamento delle proprie abitudini di vita (ad esempio cancellazione dai social o da una chat, rinuncia a partecipare ad eventi, cambiamento di tragitto per andare o tornare dal lavoro, cambiamento del modo di vestire e altro...). In questo caso, se il rapporto con la vittima trae origine nell'ambiente lavorativo e continua anche oltre al tempo e al luogo di lavoro, si parlerà di **stalking occupazionale** (o "stalking").

La molestia genera paura e ansia nelle persone che ne sono vittima, crea ambienti di lavoro intimidatori, ostili, offensivi, può interferire con le performance lavorative e le opportunità di sviluppo e carriera.

Il profondo disagio ha conseguenze anche sulla vita di relazione e sui rapporti familiari e personali.

2.1 Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

È necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza di cui è necessario tenere conto per stabilire dei rapporti di lavoro rispettosi della dignità di ciascuno.

Silvia Taffadutti

ferbini

Allo stesso modo un complimento o un'attenzione rivolta ad una collega (o ad un collega) nel rispetto della sua sensibilità, cultura, età, condizione emotiva, può essere accettabile, anche se non gradita e si distingue dalla molestia sessuale, che invece è palesemente indesiderata e viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

2.2 Molestie di genere di tipo morale: violenza psicologica e mobbing di genere

La molestia morale (o psicologica) deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti interpersonali in ambito lavorativo.

Siamo di fronte ad una molestia psicologica quando un/una collega o un gruppo di colleghi o un superiore gerarchico tengono un comportamento scorretto nei confronti di un'altra persona (o gruppo di persone) con lo scopo di isolarla, emarginarla, umiliarla, offenderla, minacciarla.

Alcuni esempi di molestia psicologica sono: usare un linguaggio offensivo o sarcastico, offendere, criticare continuamente, escludere da eventi sociali o dai coffee breaks, nascondere informazioni importanti, assegnare troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili ai fini di mettere le persone in situazioni difficili.

Se tale comportamento si ripete nel tempo, ci troviamo davanti ad una situazione di mobbing.

Secondo le scienze sociali, il mobbing è definito come una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio con lo scopo di causare danni di varia gravità.

Il/la mobbizzato/a si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare può sviluppare diverse condizioni di disagio, tra cui disturbi psicosomatici, d'ansia e burn-out, che possono, a loro volta, portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere.

Quando il mobbing si esprime attraverso una serie di molestie di genere nei confronti di una lavoratrice, si parlerà di mobbing di genere.

2.3 Come riconoscere situazioni di molestie?

Quando le azioni sgradite e indesiderate sono un esercizio abusivo della relazione lavorativa, se la condotta indesiderata ha un intento denigratorio o persecutorio e in definitiva, se produce l'effetto di umiliare, offendere, creare un ambiente ostile e degradante, possiamo parlare di molestie.

I comportamenti violenti, di molestie, di sopraffazione e violazione della sfera personale e sessuale e di mobbing sopra descritti, in presenza di determinate circostanze e nei casi più gravi, oltre a essere perseguiti aziendali possono integrare reato ed essere denunciati all'Autorità Giudiziaria penale.

3.0 VIOLENZE DOMESTICHE

Silvia Baffalutti
ferrari



Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) quasi una donna ogni tre ha subito violenza domestica (che avviene nel contesto domestico, familiare) in una forma o nell'altra durante la sua vita, indipendentemente dalla nazionalità, dalla cultura e dalla classe socioeconomica. Il fenomeno della violenza domestica si è aggravato di recente durante la crisi dovuta al COVID-19, rendendo le vittime ancora più vulnerabili. Anche se la violenza avviene sempre nella sfera privata, esercita sempre un impatto sulla vita professionale delle donne e degli uomini che ne sono vittime, sui colleghi e in generale sul posto di lavoro.

4.0 L'IMPEGNO DI CHIESI CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIE

Chiesi ha intrapreso un percorso guidato da Valori e Comportamenti che puntano al **rispetto e accoglienza delle diversità, alla valorizzazione di tutti i talenti, all'ascolto e costruzione sui punti di vista diversi, alla responsabilità di ciascuno di noi** nel contribuire a migliorare il nostro benessere e quello delle persone che lavorano con noi.

L'azienda si impegna a **non tollerare comportamenti ostili, assimilabili alla violenza e molestie**, incluse quelle di genere e sessuali, verificando che ci sia rispetto tra le persone e creando occasioni di sensibilizzazione sul tema delle molestie, in tutte le sue forme, diffondendo informazioni sugli strumenti a disposizione di tutti per prevenire, limitare e gestire questi fenomeni.

In particolare, si impegna a sensibilizzare e informare costantemente tutte le sue persone sui contenuti del Manifesto contro i Comportamenti Ostili, sugli strumenti di prevenzione e gestione delle molestie ad essa collegati, e a fare il possibile per prevenire comportamenti associabili alle molestie.

Chiesi inoltre protegge le persone vittime di molestie con la garanzia di tutela della privacy ed escludendo qualsiasi attività ritorsiva. Nei casi di molestie di cui l'azienda viene a conoscenza, Chiesi intende garantire l'immediata cessazione del comportamento indesiderato.

L'azienda, al fine di prevenire e cessare comportamenti ostili, mette quindi a disposizione i seguenti strumenti:

- La Carta dei Valori e Comportamenti (*This is us*);
- Codice di condotta;
- Policy D&I;
- Linee Guida Global del Wellbeing;
- Manifesto contro la violenza sul lavoro, che include la violenza e le molestie di genere;
- Azioni di sensibilizzazione, formazione e comunicazione;
- Diversi percorsi interni di segnalazione.

Roberto
LR
Silvia Taffalanti
ferreira


5.0 CHE COSA POSSONO FARE LE PERSONE DI CHIESI PER SEGNALARE UNA SITUAZIONE DI VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIA SUL LAVORO?

Chiesi disapprova qualunque situazione di violenza e non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque effettui una segnalazione, cerchi assistenza, segnali un problema, denunci una condotta scorretta o fornisca informazioni nell'ambito di un'indagine.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di molestia o un comportamento sessualmente inappropriato, fermo restando la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, ogni persona di Chiesi ha il diritto e l'impegno di segnalarlo internamente sentendosi libera di scegliere la modalità più appropriata, tra le seguenti:

- Comunicazione e confronto con proprio/a HR Business Partner o altro/a referente dell'area Risorse Umane, oppure con la funzione di Legal&Group Compliance, o con proprio/a responsabile, con un/a collega dei D&I Committee, o con RSU, in base a come la persona si senta maggiormente a proprio agio;
- Apposito Portale Segnalazioni raggiungibile nell'Intranet aziendale, come indicato nella procedura "whistleblowing"; la persona (che ritiene di essere vittima di una violenza) può decidere se fare questa segnalazione in modo anonimo o no.

Per effettuare una segnalazione, potrai:

- accedere al sito <https://ch-crs.azurewebsites.net> - accessibile anche dalla pagina [SpeakUp&BeHeard](#) all'interno della sezione APPS & LINKS di C-Share - da qualsiasi pc, tablet o smartphone;
- contattare [SpeakUp&BeHeard](#), chiamando uno dei numeri verdi riportati nella lista disponibile all'interno della pagina [SpeakUp&BeHeard](#) dell'apposita sezione di C-Share

L'interessata o interessato sono sempre liberi di scegliere se e quando richiedere una tutela esterna, anche complementare a quella aziendale, attraverso un professionista di fiducia o il ricorso alle forze dell'ordine.

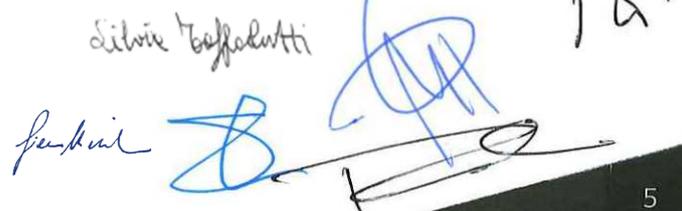
Qualora un/a collega, un/a Responsabile, un RSU (etc.) venisse informato/a di un evento di molestia o ne fosse testimone sarà invitato all'ascolto e al conforto della persona interessata ad aiutarla a sentirsi al sicuro indirizzandola ad una delle vie di segnalazione indicate in questo capitolo o a un percorso di confronto e supporto psicologico (come indicato sotto)

5.1 Cosa succede dopo la segnalazione a Risorse Umane, Legal&Compliance, Responsabile, Rsu, altri colleghi/e

Una volta ricevuta una segnalazione, la funzione Risorse Umane sarà informata e approfondirà la situazione garantendo la massima riservatezza; valuterà con la persona interessata i passi successivi finalizzati a garantire protezione, rispetto e tutela della persona e a intervenire con le modalità più opportune.

A tutela delle libertà di scelta, la persona segnalante potrà anche denunciare il fatto e decidere poi di non procedere alle azioni successive.

Silvia Taffalutti
ferkin



5.2 Cosa succede dopo la segnalazione nel sistema SpeakUp&BeHeard

Una volta ricevuta una segnalazione, una apposita Commissione, Corporate Compliance Committee* si occuperà di fare una valutazione, fare gli specifici approfondimenti, attivare la necessaria tutela per la persona.

Il Committee garantisce anonimato e libera scelta alle persone che decideranno di segnalare la molestia attraverso i canali designati, mettendo anche a disposizione le più idonee iniziative a loro tutela da concordare con la persona direttamente interessata.

*Per Chiesi Italia: funzione legale Chiesi Italia

6.0 COSA POSSONO FARE LE PERSONE DI CHIESI IN CASO DI BISOGNO DI ASCOLTO, CONFRONTO, SUPPORTO?

Chiesi ti mette a disposizione alcuni percorsi propedeutici alla segnalazione interna o alle autorità esterne, attivabili senza il coinvolgimento dell'azienda (sia violenza sul lavoro, sia violenza domestica).

Qualora il/la dipendente, a causa della molestia o comportamenti sessualmente inappropriati di cui ritiene di essere vittima o testimone, si trovi in una condizione di fragilità emotiva o di disorientamento e non si senta pronto/a ad attivare da subito la segnalazione ma abbia necessità di confrontarsi con una figura esperta sugli episodi di molestie, può rivolgersi al seguente servizio:

- 1) Servizio di Supporto Psicologico esterno gratuito: nell'ambito dei propri Servizi di People Care è possibile rivolgersi a una delle professioniste del Servizio di Supporto psicologico, che accoglieranno chiunque contatterà, con l'obiettivo di dare supporto alle persone che si trovano ad affrontare situazioni di violenza/molestie. Il supporto psicologico aiuterà creare uno spazio sicuro, privo di giudizio, per dare sostegno, stimolare un confronto, offrire conforto e identificare insieme le possibili risorse attivabili, interne ed esterne, per affrontare la situazione e ricevere protezione e tutela, nel massimo rispetto della riservatezza.

Questo Servizio messo a disposizione dall'azienda è riferito a situazioni che si verifichino nell'ambito dell'ambiente e delle relazioni di lavoro, ma sono anche a supporto di situazioni che possano verificarsi esternamente.

Per attivare il Servizio Psicologico contattare la d.ssa Marta Viappiani: info&martaviappiani.it

CONCLUSIONE

L'identità di genere, l'etnia, l'orientamento sessuale, lo status socioeconomico, l'età, le abilità fisiche, la religione, le opinioni politiche, lo stile di vita e altre diversità invisibili rappresentano l'insieme delle caratteristiche personali che rendono unico ogni individuo.

Queste sono le basi dei Valori e della Diversity & Inclusion (D&I) in Chiesi. Come azienda Benefit e B Corp, aspiriamo a creare un ambiente di lavoro diversificato dove ognuno si senta a proprio agio nell'esprimere sé stesso e il proprio talento e a valorizzare ulteriormente un

Silvia Baffalutti
fermi



approccio inclusivo e aperto nelle nostre azioni quotidiane, sempre ispirato ai nostri valori fondamentali.

La divulgazione di questo Manifesto ha l'obiettivo dunque di:

- **confermare l'impegno di Chiesi nel creare un ambiente di lavoro positivo**, basato sulla fiducia e contribuire a garantire il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona e a mantenere un ambiente di lavoro in cui la violenza e le molestie, in qualsiasi forma, siano considerate inaccettabili;
- **comunicare in maniera trasparente** cosa le nostre persone possono fare nel caso in cui si verifichi o venga tentato un atto di violenza o una molestia sul lavoro;
- confermare che Chiesi intende **fornire tutto il supporto necessario** per affrontare adeguatamente le situazioni critiche dovute a episodi di violenza e/o molestie, considerate intollerabili.

Considerato che la maggior parte dei casi di violenza e molestie sfociano nella discriminazione di genere, **il Manifesto vuole essere anche una azione concreta del programma di Chiesi finalizzato all'uguaglianza di genere**, per garantire a tutti e tutte la possibilità di sviluppo, di crescita in azienda grazie alle proprie differenze e ai propri talenti.

In ogni caso, tutte le forme di discriminazione e violenza nei confronti di ogni diversità e unicità dell'individuo vanno contro i principi di Chiesi.

Contatti Utili per segnalare Molestie e Violenze (al lavoro e domestiche)

Centro Anti-Violenza di Parma: Vicolo Grossardi 8, Parma - numero di telefono 0521 238885. Indirizzo posta elettronica acavpr@libero.it. Per maggiori informazioni: www.acavpr.it

Carabinieri: 112

Consigliera di Parità: chiamare 051 527 3644, nei seguenti giorni e orari: lunedì 9.30 - 12.30, martedì 14 - 16, mercoledì 9.30 - 12.30, giovedì 14 - 16. E-mail: consparita@regione.emilia-romagna.it

Supporto Psicologico di Chiesi (People Care): Marta Viappiani, numero 3394033298, mail: info@martaviappiani.it

LE PRINCIPALI FONTI NORMATIVE

- Convenzione di Istanbul, ratificata in Italia il 19 giugno 2013, entrata in vigore l'1 agosto 2014 (link)
- Convenzione di Ginevra - Convenzione OIL n. 190 sulla eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, approvata con **L.15.01.2021 n.4 in vigore dal 29 ottobre 2021 in Italia** (link)
- D.lgs 198/2006, Codice delle Pari Opportunità

Silvia Taffadutti

for.italia



- Codice penale: articoli 572, 610, 612 bis, 609 bis, 582, 590.

Documento realizzato con il contributo di

Global HR

Group Legal & Corporate Compliance

Corporate Internal Auditing

Organizzazioni Sindacali (FILCTEM CIGL, UILTEC UIL, FEMCA CISL)

DI.Re (Associazione Italiana Centri Anti-Violenza)

Il presente protocollo è stato redatto con il supporto tecnico e la consulenza dell'avv. Francesca Garisto dello Studio Lexa di Milano (www.studiolexa.it)

Silvia Toffalatti

ferbini

Ameltoft

Ugo Angelino

Anna Lavee

Apri

Anna Maria Spina

Luca
Luca Scardi
Francesca Garisto
Francesca Garisto
G. La Torre
R. De