



Policy per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle violenze, del mobbing e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27/07/2026

Rev. N.	Oggetto della revisione	Data
1.0	Prima versione	27/07/2026

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	3
3	RIFERIMENTI	3
4	DEFINIZIONI	4
5	PRINCIPI GENERALI	5
6	CULTURA E FORMAZIONE.....	6
7	MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE	6
8	PROCESSO DI SEGNALAZIONE	7
9	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
10	AZIONI DISCIPLINARI.....	8
11	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	8
12	FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
13	SISTEMA DISCIPLINARE.....	9
14	RESPONSABILE DELLA POLICY E DEL SUO AGGIORNAMENTO	9

1 PREMESSA

Nel contesto dell'evoluzione normativa e culturale in materia di tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro, il Gruppo Multiversity riconosce come valori fondamentali il rispetto reciproco, l'inclusione, la parità di trattamento e la valorizzazione delle diversità.

In tale prospettiva, Multiversity S.p.A., in qualità di holding del Gruppo Multiversity, adotta la presente Policy, i cui principi trovano applicazione anche presso le altre Entità appartenenti al Gruppo mediante specifiche procedure applicative.

Il Gruppo considera inaccettabile qualsiasi forma di molestia, mobbing o discriminazione, in quanto lesiva non solo dei diritti individuali, ma anche dell'integrità, dell'efficienza e della reputazione dell'organizzazione.

La presente Policy si inserisce nell'ambito del più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché delle politiche di compliance e sostenibilità (ESG), con l'obiettivo di prevenire comportamenti illeciti o inappropriati, garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro e assicurare una gestione tempestiva ed efficace delle eventuali segnalazioni.

La presente Policy costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestie e violenze, di mobbing e di discriminazione nei luoghi di lavoro, nel rispetto assoluto della riservatezza.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente Policy è rivolta a tutti gli amministratori, sindaci e ogni altro dipendente, in generale tutti i componenti degli organi sociali, il personale dirigenziale, ogni dipendente, tirocinio e tipologie di rapporto analoghe, i collaboratori ed in generale chiunque svolga un'attività lavorativa, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, con Multiversity S.p.A.

Multiversity S.p.A. si impegna a garantirne la diffusione con modalità idonee ad assicurarne la piena accessibilità a tutti i destinatari. Le disposizioni qui previste costituiscono riferimento di vincolante applicazioni per tutti gli Atenei e le Entità del Gruppo ai quali si rimanda per la determinazione di specifiche procedure e policy.

Allo stesso modo tali principi sono parte integrante del Codice Etico di Multiversity e del relativo Modello Organizzativo 231.01 al quale si rimanda.

3 RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti normativi esterni:

- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3);
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici 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. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità);
- D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro);
- 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;
- Direttiva UE 2000/78/CE e 2006/54/CE;
- Convenzione ILO n. 190 sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro;

- Principio n.6 dell'United Nations Global Compact (UNGC);
- Art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro).

I principali riferimenti normativi interni sono:

- Codice Etico di Multiversity S.p.A.;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Multiversity S.p.A.;
- Procedura Whistleblowing di Multiversity S.p.A.

4 DEFINIZIONI

Discriminazione diretta: qualsiasi trattamento meno favorevole rivolto ad un lavoratore rispetto ad un altro pur trovandosi in situazione analoga basato su caratteristiche personali quali, a titolo esemplificativo, sesso, età, origine, religione, disabilità, orientamento sessuale e convinzioni politiche.

Discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento o una modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Luogo di lavoro: qualsiasi spazio, fisico o virtuale, in cui si svolge l'attività lavorativa o che sia comunque connesso, anche indirettamente, all'esercizio delle mansioni. Rientrano in tale definizione, a titolo esemplificativo:

- i locali aziendali (uffici, filiali, sedi operative);
- gli spazi esterni o presso terzi (clienti, fornitori, trasferte);
- gli ambienti di lavoro da remoto (es. smart working);
- gli eventi aziendali, formativi o di rappresentanza;
- le piattaforme digitali e gli strumenti di comunicazione aziendale.

Mobbing: condotta reiterata nel tempo, caratterizzata da una pluralità di atti anche leciti se considerati singolarmente, ma complessivamente vessatori, posti in essere con intento persecutorio o con effetto lesivo dell'integrità psicofisica e della dignità del lavoratore. In tale definizione sono da considerarsi sia il mobbing inteso in senso verticale (da parte del superiore gerarchico) che orizzontale (fra colleghi).

Molestia: qualsiasi comportamento indesiderato espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che abbia lo scopo o l'effetto di ledere la dignità della persona o di creare un ambiente di lavoro ostile o offensivo. Rientrano nella nozione di molestia, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commenti offensivi o denigratori, battute inappropriate, gesti o atteggiamenti intimidatori, compreso linguaggio violento o minaccioso, tale da suscitare soggezione volontaria o timore nei confronti del proprio interlocutore, minacce. Sono da includersi nella definizione anche l'esclusione o l'isolamento intenzionale, diffusione di contenuti lesivi della dignità ed onorabilità della persona, nonché qualsiasi altra condotta idonea a compromettere il benessere psicologico e professionale della persona, anche se attuata in modo episodico.

Molestia sessuale: qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, anche occasionale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale (ivi inclusi gesti, allusioni, comunicazioni o contatti fisici), che abbia lo scopo o produca l'effetto di ledere la dignità della persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'intenzionalità dell'autore.

Sono inclusi in tale definizione anche i trattamenti sfavorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di “molestia sessuale”. 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 instaurazione, lo svolgimento e l’estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta “molestia quid pro quo”).

Straining: condotta di carattere occasionale o episodica posta in essere con intento persecutorio e/o vessatorio, idonea a comportare uno stato di stress psico-fisico nel lavoratore avente carattere duraturo nel tempo, con effetto lesivo dell’integrità psicofisica e della dignità del lavoratore.

Violenza di genere: qualsiasi atto di violenza o comportamento, fondato sul genere, che comporti o possa comportare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica per una persona, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che privata.

Violenza o minacce sul lavoro: qualsiasi comportamento o pratica, anche episodica, ivi incluse urla o toni inappropriati, posta in essere nel contesto lavorativo o in connessione con esso (inclusi spazi fisici, ambienti digitali, trasferte ed eventi aziendali), che comporti o possa comportare danni o sofferenze di natura fisica, psicologica, sessuale o economica, incluse minacce, abusi, coercizioni o altre condotte lesive della dignità e della sicurezza della persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono violenza o molestia i seguenti comportamenti:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita.
- Le espressioni verbali 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 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.
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica.
- Le molestie sessuali o la violenza sessuale, tentata o effettiva.
- La molestia/stalking digitale/online.
- L’invio di comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato; condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.
- Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull’aspetto, fare avance sessuali indesiderate.
- Fare commenti sprezzanti o degradanti sull’orientamento sessuale o sull’identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale.

5 PRINCIPI GENERALI

Tutti i destinatari della presente Policy sono tenuti a conformare i propri comportamenti ai principi di seguito elencati. Il rispetto dei presenti principi costituisce parte integrante degli obblighi contrattuali e professionali dei destinatari della Policy e rileva anche ai fini disciplinari.

Rispetto della dignità della persona

Ogni comportamento deve essere improntato al rispetto della dignità, dell’integrità e del valore della persona, evitando qualsiasi condotta che possa risultare offensiva, umiliante o lesiva.

Parità di trattamento e non discriminazione

È vietato attuare comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, fondati su caratteristiche personali o su qualsiasi altra condizione non rilevante ai fini professionali.

Tolleranza zero verso molestie e violenze

Qualsiasi forma di molestia, violenza o comportamento vessatorio è vietata e non tollerata, indipendentemente dalla posizione gerarchica dell'autore.

Correttezza e professionalità

I rapporti di lavoro devono essere improntati a correttezza, lealtà, collaborazione e rispetto reciproco, evitando abusi di potere o comportamenti impropri.

Responsabilità individuale

Ciascun destinatario della presente Policy è responsabile delle proprie azioni e deve contribuire attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo.

Uso appropriato dell'autorità

Chi ricopre ruoli di responsabilità deve esercitare i propri poteri in modo equo, trasparente e rispettoso, evitando qualsiasi forma di pressione indebita o abuso.

Riservatezza e tutela da ritorsioni

È garantita la massima riservatezza in relazione a segnalazioni e situazioni sensibili, nel rispetto della dignità e della protezione delle persone coinvolte. È altresì vietata qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede o collabora alle attività di accertamento, secondo le modalità e procedure già disciplinate nella Procedura Whistleblowing alla quale si rimanda.

6 CULTURA E FORMAZIONE

La prevenzione efficace di molestie, violenze e discriminazioni si fonda innanzitutto sulla diffusione di una cultura aziendale improntata al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità. A tal fine, Multiversity promuove, attraverso un'azione congiunta e coordinata tra il Delegato alla Sicurezza, la Direzione People e la funzione ESG & DE&I Management, iniziative di sensibilizzazione e programmi formativi periodici rivolti a tutto il personale, finalizzati a rafforzare la consapevolezza dei comportamenti corretti, a prevenire situazioni di rischio e a favorire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, in aggiunta alla formazione obbligatoria previste ai sensi del D.Lgs 81/2008 in tema di Sicurezza sul lavoro.

Le attività formative includono, tra l'altro, contenuti relativi alla normativa di riferimento, al riconoscimento delle condotte vietate, alle modalità di segnalazione e alla gestione delle situazioni critiche. Particolare attenzione è riservata al personale con funzioni di coordinamento e responsabilità, chiamato a svolgere un ruolo attivo nella promozione di comportamenti conformi alla presente Policy e nella prevenzione di fenomeni di molestia o discriminazione.

7 MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

Multiversity adotta un sistema strutturato di misure finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni di molestia, violenza e discriminazione, nonché a garantire la tutela effettiva delle persone coinvolte. Tali presidi sono integrati nei processi di gestione delle risorse umane, nel sistema dei controlli interni e nella valutazione dei rischi aziendali.

In particolare, la Società assicura che i rischi connessi a fattori organizzativi e psicosociali, ivi inclusi quelli potenzialmente collegati a situazioni di molestia, violenza o discriminazione, siano oggetto di valutazione nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con l'adozione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione.

Tra le principali misure adottate rientrano: la diffusione della presente Policy, la presenza di canali di segnalazione accessibili, riservati e anonimi, la cui scelta aziendale ricade nella piattaforma di segnalazione già prevista dal canale di Whistleblowing; la previsione di procedure chiare per la gestione tempestiva e imparziale delle segnalazioni; nonché l'adozione, ove necessario, di misure cautelari a tutela delle persone coinvolte, anche al fine di prevenire il rischio di reiterazione delle condotte o di ritorsioni.

8 PROCESSO DI SEGNALEZIONE

Multiversity assicura la disponibilità di canali di segnalazione idonei, accessibili e sicuri, attraverso i quali chiunque ritenga di essere vittima o testimone di comportamenti riconducibili a molestie, violenze o discriminazioni può effettuare una segnalazione in buona fede. Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso il canale interno dedicato (Canale Whistleblowing¹ accessibile al seguente link: <https://multiversity.integrityline.com>), nel rispetto delle modalità e delle garanzie previste dalla normativa applicabile.

Il processo di segnalazione è improntato ai principi di riservatezza, protezione dei dati personali, imparzialità e tutela della persona segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti. In particolare, è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge, ed è vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede o collabora alle attività di accertamento.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, ove consentito, e devono contenere elementi sufficienti a consentire una valutazione dei fatti segnalati. La Società incoraggia un utilizzo responsabile dei canali di segnalazione, vietando espressamente segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

Le segnalazioni ricevute sono prese in carico tempestivamente dal Comitato Whistleblowing, secondo procedure interne definite, che assicurano una gestione strutturata, imparziale e tracciabile del processo, nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso il D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.

9 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI

Le segnalazioni ricevute sono prese in carico tempestivamente dal Comitato Whistleblowing, il quale avvia l'istruttoria relativa al fine di identificare la presenza della molestia e violenza denunciata sulla base delle informazioni fornite dal segnalante.

Il Comitato nel caso in cui identifichi la presenza di elementi che possano essere riconducibili ai reati presupposti previsti dal modello organizzativo 231.01 adottato dalla società segue le modalità e forme già indicate nella Procedura Whistleblowing, assicurando una gestione strutturata, imparziale e tracciabile del processo, nel rispetto della normativa vigente secondo il D.Lgs 24/2023.

¹ Per il funzionamento del canale whistleblowing si rimanda alla Procedura operativa dedicata accessibile sia dalla intranet aziendale sia dal sito web di Multiversity S.p.A. al seguente link:

https://assets.ctfassets.net/5bcqzwt09xw/5QgUEwQ7GUjn0iRC7jcczl/e4c3baab00600795c3e9b3e4e35b6330/Multiversity_S.p.A._Procedura_Whistleblowing_v.3.0.pdf.

Nel caso in cui non si rientri nel novero dei reati presupposti, il Comitato Whistleblowing provvede comunque a redigere una prima istruttoria al fine di identificare la presenza di molestia o di violenza.

In questo caso il Comitato attiva la costituzione ed il coinvolgimento di un Comitato di Valutazione che prevede la presenza, per i temi di competenza, di un rappresentante della Direzione People, di un rappresentante della Direzione Legal & Compliance, il Datore di Lavoro e/o il Delegato alla Sicurezza per la valutazione in tema di sicurezza sul lavoro, di un rappresentante della Direzione Internal Audit, nonché a seconda del caso o degli eventi descritti nella segnalazione ogni altro soggetto che possa essere utile alla valutazione.

Non viene, salvo specifica indicazione del segnalante, previsto il coinvolgimento del soggetto che ha attuato la violenza o la molestia.

L'istruttoria prevede il contatto con il soggetto segnalante, anche nel caso di segnalazione in forma anonima, al fine di acquisire od integrare la documentazione necessaria per la valutazione.

Nella valutazione deve essere preso in considerazione qualsiasi impatto correlato alla sicurezza sul lavoro, unitamente alla valutazione dell'opportunità di prevedere misure a tutela del segnalante di concerto con la Direzione People.

Accertati elementi volti a confermare la presenza di elementi comprovanti l'avvenuta molestia o violenza il Comitato di Valutazione per il tramite della Direzione People provvede a convocare il soggetto segnalato al fine di acquisire anche le sue considerazioni.

Ad esito dell'istruttoria il Comitato di Valutazione effettua le sue considerazioni sulle misure correttive da intraprendere e le eventuali azioni disciplinari del caso, come tutte le misure di tutela necessarie del segnalante, rimandando alla Direzione People la relativa attuazione.

10 AZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni della presente Policy, ivi incluse le condotte riconducibili a molestie, violenza, discriminazione o comportamenti vessatori, costituiscono inadempimenti rilevanti sotto il profilo disciplinare e sono perseguite con la massima fermezza dalla Società.

In funzione della gravità dei fatti accertati, della loro eventuale reiterazione, del grado di responsabilità e della posizione ricoperta, tali condotte possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari fino alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo, nonché, ove applicabile, la cessazione di rapporti di collaborazione con le Terze Parti in relazione alla violazione del Codice Etico adottato dalla Società.

Resta ferma la possibilità che i comportamenti accertati assumano rilievo anche sotto il profilo civile e/o penale, con conseguente attivazione delle azioni previste dall'ordinamento. In ogni caso, il procedimento disciplinare è condotto nel rispetto della normativa vigente, dei contratti collettivi applicabili e dei principi di proporzionalità, contraddittorio e diritto di difesa.

11 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

I destinatari sono tenuti ad agire in conformità alla presente Procedura, al Modello Organizzativo 231 e al Codice Etico adottato da Multiversity. Eventuali condotte illecite poste in essere in contrasto alla normativa vigente, nonché atti od omissioni in violazione della presente Procedura, del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico devono essere segnalati attraverso i canali e secondo le modalità previste dalla "Procedura Whistleblowing" adottata da Multiversity - a cui si rimanda - che garantisce la riservatezza del segnalante e la tutela da eventuali ritorsioni.

12 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 di Multiversity è affidato all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV di Multiversity può svolgere ogni opportuna attività di verifica in merito al rispetto della presente Procedura, nonché sull'operato di tutti i soggetti coinvolti nelle attività e nei processi disciplinati dalla stessa.

Resta inoltre fermo quanto previsto dalla "Procedura Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza di Multiversity S.p.A.", cui si rinvia integralmente, con particolare riferimento agli obblighi di trasmissione dei flussi informativi da parte dei Process Owner e/o dei Responsabili dell'invio dei flussi all'OdV, al fine di consentire un efficace esercizio delle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231. I soggetti destinatari sono tenuti a garantire il tempestivo e puntuale adempimento di tali obblighi informativi.

13 SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Policy costituisce parte integrante del programma di compliance e il rispetto delle disposizioni ivi previste è obbligatorio. L'inosservanza della Policy costituisce inadempimento contrattuale e dà luogo all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema Disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo 231, graduate in base alla gravità della violazione, fatte salve eventuali conseguenze penali o civili. La contestazione, l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni competono esclusivamente agli Organi e alle strutture preposte.

14 RESPONSABILE DELLA POLICY E DEL SUO AGGIORNAMENTO

Il responsabile della Policy, con i relativi compiti di coordinamento con le strutture coinvolte, è la Funzione Risk & Compliance di Multiversity S.p.A. con il coordinamento del Datore di Lavoro e il Delegato alla sicurezza, e provvede all'aggiornamento almeno biennale della stessa.