

Policy ECG

Tolérance zéro contre la violence et le harcèlement au travail

9 novembre 2023
policy ecg-zet-eni spa_fr_r01



■ INDEX

A. LIGNES FONDAMENTALES	3
■ A.1 INTRODUCTION	3
A.1.1 L'engagement d'Eni	3
A.1.2 Champ d'application et modalités de transposition	6
■ A.2 PRINCIPES DE RÉFÉRENCE	7
B. MODALITES D'APPLICATION	8
■ B.1 VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	8
PROGRAMME DE PRÉVENTION	8
PROMOTION D'UNE CULTURE FONDÉE SUR LE RESPECT : FORMATION ET SENSIBILISATION	8
INSTRUMENTS DE SOUTIEN	9
SIGNALEMENTS	10
■ B.2 RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES / RÉFÉRENCES EXTERNES	11
■ B.3 DEFINITIONS, ABBREVIATIONS ET ACRONYMES	13

A. LIGNES FONDAMENTALES

■ A.1 INTRODUCTION

A.1.1 L'engagement d'Eni

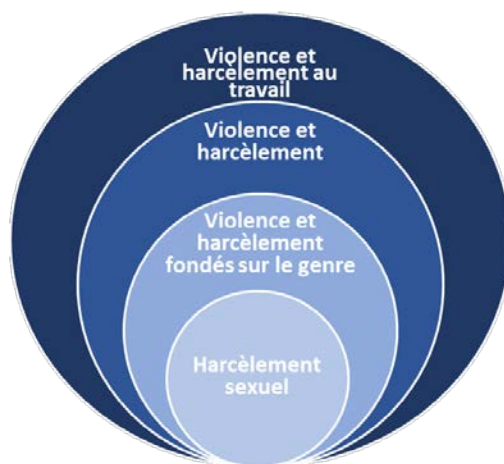
Dans la présente Policy d'Éthique, de Conformité et de Gouvernance (ci-après dénommée « Policy ECG »), Eni définit, conformément aux dispositions du Code éthique, les principes généraux et essentiels de référence et les comportements interdits pour assurer un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement de toute forme ou type.

La Policy fournit, entre autres, des indications cohérentes avec la législation contenue dans la loi italienne n° 4 du 15 janvier 2021 de ratification et d'exécution de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (ci-après la « Convention 190 ») sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

Aucune violence ni harcèlement, quel qu'ils soient, ne sont tolérés car ils sont contraires aux valeurs et à l'engagement d'Eni ; tous les employés d'ENI et les membres des organes sociaux d'administration et de contrôle doivent donc s'engager à respecter la Policy.

Eni sanctionnera donc tout comportement violent les principes établis dans la présente Policy ECG, imputable aux collaborateurs d'Eni et/ou à des Tiers, qui pourrait apparaître à la suite d'activités de vérification interne ou de signalements.

On fournit ci-dessous un périmètre des comportements interdits dans le cadre de la présente Policy ECG¹.



¹ Le même comportement peut également constituer un Événement de sécurité.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La violence et le harcèlement au travail, c'est-à-dire la violence et le harcèlement dont sont victimes les Personnes Protégées à l'occasion du travail, en relation avec le travail ou découlant du travail, entrent dans le champ d'application de la présente Policy ECG.

La violence et le harcèlement au travail sont donc considérés comme des actes de violence et de harcèlement qui, à titre d'exemple mais sans s'y limiter, se produisent :

- Sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés lorsqu'il s'agit de lieux de travail ou de lieux liés au travail²;
- Dans les lieux destinés aux pauses ou aux pauses déjeuner, ou dans les lieux où l'on utilise des toilettes ou des vestiaires;
- Lors de voyages ou de déplacements professionnels, de formations, d'événements ou d'activités, y compris sociales³, liés au travail;
- À la suite ou au cours de communications professionnelles, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication⁴;
- Dans les logements fournis par les employeurs;
- Lors des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Par violence et harcèlement, tout comportement – exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale – ou la menace d'une telle conduite, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, qui vise, cause ou est susceptible de causer un préjudice physique, psychologique ou économique.

À titre d'exemple, mais sans s'y limiter, la violence et le harcèlement sont pris en compte :

- Expressions verbales ou visuelles abusives, offensantes ou impliquant une confidentialité malvenue qui ne correspond pas à la nature du lien avec l'interlocuteur.
- Les expressions verbales ou visuelles qui s'avéraient dénigrantes ou offensantes ou qui font référence à des identifiants personnels (ethnie, nationalité, religion, affiliation politique, diversité mentale et physique, état de santé, âge et toute autre donnée personnelle).
- actes d'intimidation, de harcèlement moral ou de comportement susceptible de provoquer un changement négatif constant et permanent de la situation de travail, affectant le droit à la santé (c'est-à-dire « straining »), ou toute autre forme de manipulation ou d'abus psychologique.
- instauration d'une relation de confiance et d'une connexion émotionnelle dans le but de manipuler, d'exploiter ou d'abuser d'une autre personne (ce que l'on appelle le « grooming »).
- La violence physique ou la menace de violence physique.
- Cyberharcèlement et stalking numérique/en ligne.
- Violence et harcèlement fondés sur le genre (définis ci-dessous).

VIOLENCE ET HARCELEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

La violence et le harcèlement fondés sur le genre désignent la violence et le harcèlement (tels que définis ci-dessus) perpétrés à l'encontre de personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, que ce soit à l'égard de l'individu ou de la catégorie, y compris le harcèlement sexuel. La violence et le harcèlement fondés sur le genre comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

² Il s'agit, par exemple, de ceux qui découlent des contacts avec les communautés locales.

³ Cela comprend celles qui découlent des entretiens d'embauche/des activités de recrutement ainsi que des activités sociales en dehors du lieu de travail ou, par exemple, pendant une conférence d'Eni lors d'un événement ou d'un cours universitaire.

⁴ Cela inclut les échanges de communication également en dehors des heures de travail.

- la violence perpétrée, sous forme physique et/ou psychologique, contre une personne en raison de son genre, de son identité de genre ou de son orientation sexuelle⁵, y compris la violence contre les femmes et les personnes LGBTQIA+⁶, et les actes de persécution, appelés « persécutions » ou « stalking ».
- la diffusion et la menace de diffusion d'images intimes.
- Le harcèlement sexuel (défini ci-dessous) et la violence sexuelle, qu'ils soient tentés ou réels.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un sous-ensemble du harcèlement fondé sur le sexe et comprend tout comportement de nature sexuelle (qu'il soit exprimé physiquement, verbalement ou non verbalement) ou la menace d'un tel comportement, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, qui vise à causer, ou cause, ou pourrait être perçu comme causant, une violation de la dignité de la personne harcelée ou la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il s'agit d'une circonstance aggravante si le harcèlement sexuel est accompagné de menaces implicites ou explicites ou de chantage de la part de supérieurs hiérarchiques ou de personnes qui peuvent influencer de quelque manière que ce soit l'établissement, le déroulement et la fin de la relation de travail (harcèlement dit « de contrepartie »).

Les exemples de harcèlement sexuel incluent, mais ne sont pas limités à :

- fixer d'une manière sexuellement suggestive ou faire des gestes sexuels inappropriés
- Utiliser des anecdotes, des blagues ou des histoires à caractère sexuel ou lascif qui mettent l'interlocuteur mal à l'aise.
- exprimer à la personne des appréciations sur la sexualité ou l'attraction physique, ou faire des commentaires sexuels sur l'apparence, les vêtements ou des parties du corps.
- faire des commentaires désobligeants ou dégradants sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, ou utiliser des insultes à connotation sexuelle ou de genre.
- Contacter une personne de manière répétée (par exemple, appels téléphoniques ou messages persistants) ou demander un rendez-vous de manière répétée.
- faire des avances sexuelles non désirées
- Envoyer des communications sexuellement suggestives, quel que soit le format, ou partager ou montrer des images ou des vidéos sexuellement inappropriées, quel que soit le format.
- Attouchements non désirés, y compris le fait de pincer, de caresser, de frotter ou de frôler une autre personne de manière intentionnelle
- Promettre des avantages de toute nature – personnels ou professionnels – en échange de faveurs sexuelles.
- Menacer de représailles ou de conséquences négatives de toute nature – personnelles ou professionnelles – en cas de refus d'accorder des faveurs sexuelles.

⁵ Le terme « genre » désigne l'ensemble des rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les personnes appartenant à un genre donné. Le genre est à distinguer de « sexe », entendu plutôt comme le sexe attribué à la naissance, c'est-à-dire l'ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les femmes, les hommes et les personnes intersexuées. En effet, l'identité de genre d'une personne (comprise comme l'expérience subjective de se percevoir comme appartenant à un genre) ne correspond pas nécessairement au sexe assigné à la naissance : lorsque l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné, on parle de personnes trans/transgenres. L'« orientation sexuelle » désigne l'attraction physique, romantique et/ou émotionnelle d'une personne pour d'autres personnes, y compris, mais sans s'y limiter, l'homosexualité, l'hétérosexualité et la bisexualité.

⁶ LGBTQIA+ est l'acronyme de lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes et asexuels. Le « + » est un symbole d'inclusion indiquant l'inclusion de toutes les orientations sexuelles et des identités de genre non hétéroconformes.

Les Lignes Fondamentales de la présente Policy ECG ont été approuvées par le Conseil d'Administration d'Eni SpA le 14 septembre 2023.

A.1.2 Champ d'application et modalités de transposition

La présente Policy ECG s'applique immédiatement à ENI SpA et s'applique aux filiales ⁷après transposition selon les modalités décrites dans la Policy du « Système Normatif ».

En particulier :

- les filiales non cotées et leurs filiales veillent à sa transposition sans possibilité de dérogation⁸ rapidement et, en tout état de cause, au plus tard 30 mars 2024;
- les filiales dont les actions sont cotées en bourse (ci-après dénommées « filiales cotées ») et leurs filiales reçoivent le présent document et mettent en œuvre les Lignes Fondamentales, sans possibilité de dérogation⁹. En outre, ils transposent les Modalités d'Application, avec la possibilité de les adapter en fonction de contraintes réglementaires spécifiques et de la nécessité de s'adapter aux rôles et aux responsabilités de la société, après en avoir informé le Process Owner.

La présente Policy s'applique également aux Tiers, tels que définis ci-dessous, à tous les collaborateurs qui exercent des activités professionnelles au sein d'Eni, quel que soit leur statut contractuel, soit en tant que Personnes Protégées, soit en tant que personnes obligées de se conformer à la Policy ECG conformément aux formulations fournies dans les clauses contractuelles pertinentes signées ou dans les déclarations fournies.

La présente Policy ECG annule et remplace les documents Eni SpA suivants :

- l'Annexe E « Eni contre la violence et le harcèlement au travail » de la MSG « Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques » publiée le 21 décembre 2021.

⁷ Tel que défini dans la Policy du « Système Normatif ».

⁸Sauf exigence spécifique pour les sociétés des secteurs réglementés qui sont soumis à la surveillance d'autorités spécifiques et en cas de conflit avec les réglementations locales.

⁹Sauf exigence spécifique pour les sociétés des secteurs réglementés qui sont soumis à la surveillance d'autorités spécifiques et en cas de conflit avec les réglementations locales.

■ A.2 PRINCIPES DE RÉFÉRENCE

Les activités régies par le présent document doivent être exercées dans le respect du Code Éthique, des normes générales de transparence et de contrôle spécifiques prévues par le Modèle 231 d'Eni, ainsi que des Modèles de conformité sur la responsabilité administrative des entreprises pour les filiales d'Eni, des principes de référence transversaux énoncés dans la Policy du « Système Normatif », ainsi que des principes de référence spécifiques et des engagements pris par Eni, énumérés ci-dessous :

CULTURE D'ENTREPRISE La culture d'entreprise d'Eni est fondée sur le respect, le professionnalisme, la non-discrimination et l'égalité des chances. Les collaborateurs d'Eni sont appelés à respecter et à promouvoir les principes contenus dans la présente Policy ECG.

INTERDICTIONS DE LA VIOLENCE OU DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL Eni interdit les actes de violence ou de harcèlement au travail, tels que définis dans la présente Policy ECG, à l'encontre des Personnes Protégées.

CULTURE DE LA TOLERANCE ZERO Les Personnes Protégées ont droit à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Les collaborateurs d'Eni ont la responsabilité de travailler ensemble pour créer un environnement de travail caractérisé par le respect, de soutenir autant que possible les personnes qui signalent des comportements ou des incidents de violence et de harcèlement, et de coopérer aux enquêtes correspondantes. La direction et les employeurs d'Eni sont responsables de la promotion d'une culture de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement au travail et d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, ainsi que de la mise à disposition de canaux de signalement appropriés pour le traitement rapide des situations signalées. Chaque responsable est chargé de veiller au respect de la Policy par ses collaborateurs, d'en diffuser les principes et de prendre des mesures pour prévenir, identifier et signaler les violations potentielles.

SIGNALEMENTS Les Personnes Protégées sont invitées à signaler les incidents/épisodes de violence ou de harcèlement au travail dont elles ont connaissance, en suivant les canaux de signalement décrits (voir section B1 « CADRE TOLÉRANCE ZÉRO » - section « SIGNALEMENTS ET INSTRUMENTS DE SOUTIEN »). Ces signalements doivent être effectués de bonne foi, sans crainte de

DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ Les Personnes Protégées ont droit au respect de leur vie privée et familiale et à la confidentialité. Les informations rapportées et révélées au cours d'une enquête doivent rester confidentielles, sans préjudice du droit d'être informés de tout danger sur le lieu de travail.

INTERDICTION DES REPRESAILLES Il est interdit de commettre tout acte de représailles ou de victimisation à l'encontre des Lanceurs d'alerte, des Personnes Harcelées, des Spectateurs, des témoins ou des informateurs.

PROTECTION DES PERSONNES HARCELÉES ET SANCTIONS Tout comportement de la part des collaborateurs d'Eni qui, après enquête, s'avère relever de la définition de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail telle que définie dans la présente Policy ECG fera l'objet de mesures appropriées afin d'y mettre un terme ; des mesures disciplinaires peuvent également être envisagées conformément aux dispositions des instruments normatifs applicables. Toutes les mesures et actions sont prises en gardant à l'esprit la protection de la Personne Harcelée. Les tiers et toutes les collaborateurs travaillant pour Eni, quel que soit leur statut contractuel, qui enfreignent les dispositions de la présente Policy ECG seront soumis aux recours contractuels prévus dans les accords conclus, y compris la suspension, la résiliation du contrat, l'interdiction d'entretenir des relations commerciales avec Eni et les demandes de dommages et intérêts.

représailles, et le lanceur d'alerte doit être protégé contre toute discrimination liée au signalement.

B. MODALITES D'APPLICATION

■ B.1 VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

PROGRAMME DE PRÉVENTION

La Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail reconnaît que la violence et le harcèlement au travail « affectent la santé psychologique, physique et sexuelle des personnes, leur dignité ainsi que leur environnement familial et social ». C'est pourquoi elle exige que, parmi les différentes mesures, les dangers soient identifiés et les risques liés à la violence et au harcèlement au travail évalués, et que des mesures soient prises pour les prévenir et les maîtriser. Ces mesures doivent être appropriées et proportionnées au niveau de contrôle de l'entreprise et doivent comporter des objectifs mesurables.

Pour cette raison, Eni s'engage à établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, dans le cadre desquels les dangers et les risques, les mesures et les objectifs sont évalués, conformément aux instruments normatifs internes applicables.

PROMOTION D'UNE CULTURE FONDÉE SUR LE RESPECT : FORMATION ET SENSIBILISATION

Les collaborateurs d'Eni doivent être informés et formés sur le contenu de cette Policy ECG, du Code Éthique d'Eni et des règlements applicables en la matière, ainsi que sur la responsabilité partagée des collaborateurs d'Eni de promouvoir une culture de travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine.

À cette fin, Eni veille à ce que le contenu de la présente Policy ECG soit inclus dans les programmes de formation et d'information fournis régulièrement à tous les collaborateurs d'Eni, tels que, à titre d'exemple mais sans s'y limiter, les programmes suivants :

- Une formation périodique sur le code éthique, qui est obligatoire pour tous les employés, y compris les nouvelles recrues, avec la signature consécutive de la déclaration de conformité;
- Des initiatives de formation spécifiques liées au code éthique et aux questions de durabilité;
- Des initiatives d'information pour sensibiliser à la question;
- Les programmes de formation en matière de santé et de HSE, pour ce qui les concerne;
- Initiatives de communication liées à des événements/réurrences spécifiques (par exemple : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, workshops organisés par la fonction de conformité intégrée sur les questions de valeur).

La participation à la formation sur le Code éthique et sur les questions de durabilité constitue, pour les employés d'Eni, une bonne exécution de leur obligation contractuelle.

Le processus de formation des ressources humaines est régi par l'instrument normatif en matière de ressources humaines et par des documents détaillés spécifiques. En application du présent règlement, en application de ces réglementations, un programme de formation Eni a été défini, qui prévoit la fourniture de cours en ligne (e-learning) et d'événements de formation en classe/à distance avec des tests éventuels pour vérifier l'apprentissage.

Le programme de formation est défini et mis en œuvre conformément à une approche fondée sur les risques et en tenant compte des résultats de la supervision des signalements reçus.

Le contenu de la formation est élaboré par les fonctions de conformité intégrée et de ressources humaines, en liaison avec d'autres fonctions d'entreprise compétentes en la matière telles que HSE et santé, diversité et inclusion, sécurité et durabilité. Le contenu de la formation développée peut également être diffusé par les unités opérationnelles de l'employeur, en fonction des risques spécifiques impliqués dans l'évaluation des risques. Lors de la définition et de la mise en œuvre du programme de formation, la fonction de conformité intégrée compétente fournit à la fonction Ressources Humaines des indications sur le contenu, les modalités, la durée (également prévue par la loi italienne) et les exigences en matière de certification de l'apprentissage, en partageant les modalités de mise en œuvre.

En ce qui concerne les Tiers, ainsi que tous les collaborateurs qui travaillent pour Eni à quelque titre que ce soit, il est exigé, conformément à des dispositions contractuelles spécifiques, que leurs employés soient informés du contenu de la présente Policy ECG.

INSTRUMENTS DE SOUTIEN

Eni met à disposition les instruments énumérés ci-dessous pour aider et soutenir ses collaborateurs dans la gestion d'éventuelles situations de malaise, y compris la violence ou le harcèlement au travail, qui pourrait avoir un impact sur leurs prestations professionnelles, leur vie et/ou leurs relations.

HelpLine

Un service¹⁰, confidentiel et régi par le secret professionnel, géré par un prestataire qualifié, est à la disposition des collaborateurs d'Eni pour apporter un soutien psychologique aux personnes victimes de harcèlement ou de violences fondées sur le genre.

Le service est activé au moment de l'appel auquel un psychologue répond pour apporter un soutien et des conseils psychologiques.

Le service peut également fournir des informations pour aider les personnes à prendre les décisions les plus appropriées à leur situation et, le cas échéant, proposer une orientation sur le territoire, par le biais des structures et associations compétentes.

Le service d'assistance téléphonique informe le collaborateur d'Eni des instruments de protection qu'Eni met à sa disposition par le biais des canaux prévus dans le Code Éthique et dans l'instrument normatif spécifique en matière de Signalements, et, le cas échéant, l'oriente vers le médecin compétent.

Code éthique Mbx

Les collaborateurs d'Eni peuvent se référer au Code Éthique Mbx, géré par la fonction de conformité intégrée, pour obtenir des informations et des clarifications concernant la Policy ECG, le Code Éthique et les canaux d'assistance et de signalement disponibles.

Fonctions de soutien Ressources Humaines, Sécurité et congés/consentement

La fonction ressources humaines est impliquée à l'issue des investigations du canal des signalements pour les activités relevant de leurs compétences et conformément aux règlements relatifs aux signalements et à la santé en ce qui concerne les relations avec les médecins compétents/médecins du travail, si le médecin compétent/médecin du travail (MT) est impliqué.

Les collaborateurs d'Eni peuvent demander le soutien des fonctions de Ressources Humaines et de sécurité également pour signaler à la police les cas de violence et/ou de harcèlement au travail. Ceci est sans préjudice des modes de communications relatifs aux événements de sécurité prévus par les instruments normatifs en vigueur.

¹⁰ Au moment de la publication de cet instrument, le service est disponible pour l'Italie.

En cas d'épisodes continus de violence impliquant des risques pour la sécurité personnelle, les collaborateurs d'Eni peuvent activer les mêmes canaux que ceux disponibles pour les urgences en matière de santé, de sûreté et de sécurité.

Les employés d'Eni peuvent bénéficier de congés conformément aux dispositions légales applicables et aux dispositions éventuellement prévues par la négociation collective de référence. L'évaluation de l'octroi des congés (modalités et quantification des congés) par rapport à des cas spécifiques peut être effectuée par les ressources humaines avec le soutien d'autres fonctions compétentes (par exemple, santé, HSE, etc.).

SIGNALEMENTS

Eni adopte et recommande à son personnel d'adopter une approche à l'égard des personnes victimes de harcèlement ou de violence au travail, libre de tout préjugé, afin de créer un environnement de travail dans lequel les personnes peuvent signaler en toute confidentialité et sécurité tout épisode.

Toute personne protégée qui estime avoir fait l'objet d'une conduite pouvant constituer une violence ou un harcèlement au travail, ainsi que tout Bystander, est invité à le signaler par les voies mises à disposition par l'entreprise.

À cette fin, les canaux appropriés pour les Signalements prévus par Eni et régis dans les instruments normatifs de référence sont mis à disposition. Les signalements d'éventuels actes de violence ou de harcèlement au travail sont traités par une équipe sensibilisée et formée à ce sujet, sur la base d'un plan de formation établi par les fonctions chargées de gérer les activités énoncées dans la présente Policy.

Le processus de gestion des signalements garantit la protection équitable tant de la personne qui fait le signalement que de la personne signalée; à cette fin, les signalements doivent détailler les faits, événements ou circonstances constituant les éléments de base du harcèlement ou de la violence allégués et sont suffisamment détaillés pour permettre en pratique, sur la base des instruments d'enquête à disposition, de vérifier si les faits ou circonstances signalés sont fondés ou non.

Dans tous les cas, les activités et les instances menées par Eni sont autonomes par rapport aux activités ordinaires menées par les autorités compétentes ou d'autres structures de soutien externes, qui peuvent toujours être activées par les Personnes Harcelées.

■ B.2 RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES / RÉFÉRENCES EXTERNES

La présente Policy ECG a été formulée sur la base des indications contenues dans les références et sources suivantes à l'intérieur et à l'extérieur d'Eni.

Sources internationales/de l'UE.

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical C87 (1948)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective C98 (1949)
- Convention sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale C100 (1951)
- Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession C111 (1958)
- Convention sur le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la valorisation des ressources humaines C142 (1975)
- Convention sur la santé et la sécurité au travail C155 (1981)
- Protocole relatif à la Convention sur la santé et la sécurité au travail P155 (2002)
- Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)
- Convention sur le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail C187 (2006)
- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement général sur la protection des données) (2016).
- Convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail C190 (2019) Recommandation sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail R206 (2019)

Sources nationales

- Décret législatif n° 196/2003 et modifications ultérieures (2003)
- Décret législatif n° 198/2006 et modifications ultérieures (Code de l'égalité des chances) (2006)
- Décret législatif n° 81/2008 et modifications ultérieures (Loi consolidée sur la santé et la sécurité) (2008)
- Accord interconfédéral du 25 janvier 2016 (Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail) (2016)

- CCNL énergie et pétrole
- CCNL Industrie chimique
- Global Framework Agreements sur les Relations Industrielles au niveau International et la Responsabilité Sociale des Entreprises, signé par Eni avec IndustriALL Global Union et avec les Syndicats Italiennes du Secteur FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILTEC UIL le 21 juin 2019 et Annexe « Accord-cadre mondial d'intégration sur les relations industrielles au niveau international et la responsabilité sociale des entreprises » (2019).
- Loi n° 4 du 15 janvier 2021 portant ratification et application de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail (2021)
- Lignes Directrices INAIL (Institut italien d'assurance contre les accidents du travail), Institut national italien pour l'assurance contre les accidents du travail (Reconnaître pour prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail) (2021)
- Décret Législatif n° 24/2023 et modifications ultérieures de mise en œuvre de la directive (UE) n° 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et portant dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions normatives nationales (2023)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

■ B.3 DEFINITIONS, ABBREVIATIONS ET ACRONYMES

DÉFINITIONS

SPECTATEUR : une personne qui assiste ou est informée par la victime d'un acte de violence ou de harcèlement au travail mais n'y prend pas part, ou une personne qui intervient dans une situation où se déroule un acte de violence ou de harcèlement au travail.

ÉVÉNEMENT DE SÉCURITÉ : toute action ou événement intentionnel ou négligent susceptible de causer un dommage réel ou potentiel aux ressources humaines et aux biens matériels et immatériels de l'entreprise

COLLABORATEURS D'ENI : tous les employés d'Eni et les membres des organes d'administration et de contrôle de la société.

PERSONNE HARCELÉE : la personne contre laquelle est dirigée la violence ou le harcèlement au travail.

PERSONNES PROTÉGÉES : cette catégorie comprend toutes les collaborateurs d'Eni, ainsi que toutes les collaborateurs qui travaillent pour Eni indépendamment de leur statut contractuel, les Tiers, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs dont la relation de travail a été résiliée en raison d'incidents survenus pendant la période où ils travaillaient pour Eni, les candidats qui entrent dans le processus de sélection d'Eni, et toute autre personne qui entre en contact avec les collaborateurs d'Eni ou les Tiers dans l'exercice de leurs activités professionnelles

PERSONNE DÉCLARANTE : personne qui signale un comportement ou un incident de violence ou de harcèlement au travail.

RAPPORT : rapport d'un comportement ou d'un incident de violence ou de harcèlement au travail.

TIERS : tout tiers qui collabore ou travaille pour le compte ou dans l'intérêt d'Eni, comme les clients, les fournisseurs, les contractants, les partenaires commerciaux et industriels.