

PROCEDURA SEGNALAZIONI

Rev.	Data	Redazione	Verifica	Approvazione	Motivo della revisione
00	13/06/2024	RSI	Comitato Guida OdV	PRE	Nuova emissione

Servizi Associati soc. coop.

sede > Via S. Penna, 38 - S. Sisto
06132 - Perugia (PG)
Tel. 075 92861 / Fax 075 5287655

filiale > Via Romagna, 75/b - Regnano
06012 - Città di Castello (PG)
Tel. 075 9286400 / Fax 075 8512143

serviziassociati@pec.it
segreteria@servizi-associati.it
www.servizi-associati.it

COD. FISC. / P. IVA 00311400543
Rea N. 108269 - Reg. soc. N. 5422
Albo soc. coop. N. A147020

INDICE

1.	SCOPO E GENERALITÀ.....
2.	FUNZIONI COINVOLTE.....
3.	DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ
	3.1 DEFINIZIONI.....
	3.2 MODALITÀ OPERATIVA.....

1. SCOPO E GENERALITÀ

La presente procedura gestionale definisce le modalità operative messe in campo da *Servizi Associati Soc. Coop.* (in seguito, *Servizi Associati*) per la gestione delle segnalazioni riguardanti;

- possibili abusi/discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro in aderenza ai contenuti della Uni PdR 125:2022 e a integrazione delle disposizioni aziendali in ambito whistleblowing;
- irregolarità rispetto alle procedure/sistema Uni PdR 125:2022.

2. FUNZIONI COINVOLTE

Le funzioni coinvolte sono:

- Comitato guida per la parità di genere;
- Alta Direzione;
- Organismo di Vigilanza;
- Responsabile Sistemi di Gestione Integrati;
- Ufficio del personale;
- Responsabili funzionali.

3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

3.1 DEFINIZIONI

Si riportano, di seguito, importanti definizioni ai sensi della normativa vigente:

a) **discriminazione diretta** quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;

c) **molestia**: atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale (A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima; minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività; emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della

facoltà di espressione o eccessi di controllo; commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori);

4) **molestia sessuale**: atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderabile comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La molestia sessuale ha a che fare con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a razza/etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale. Nella definizione di "indesiderabilità" è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento (A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto; le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni; i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale; i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto; le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale; le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro; l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale; le barzellette e/o le c.d. "battute" a sfondo sessuale; l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere; fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o);

5) **mobbing**: serie inaccettabile di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.

3.2 MODALITÀ OPERATIVE

Chi ritiene di essere stata vittima di discriminazioni, abusi, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può effettuare una segnalazione, anche anonima, utilizzando i seguenti canali di segnalazione:

- canali previsti dalla procedura whistleblowing, compreso la Piattaforma whistleblowing. Sarà onere dell'O.d.V. condividere la segnalazione con il Comitato guida nel rispetto di quanto prevista dalla legislazione in ambito whistleblowing;

Chi ha riscontrato una condotta non in linea con la politica per la parità di genere o una violazione di una disposizione del Sistema per la parità di genere può effettuare una segnalazione:

- richiedendo un incontro con il Comitato guida, contattabile scrivendo all'indirizzo paritadigenere@servizi-associati.it. In tale caso, la segnalazione deve essere riportata in apposito verbale sottoscritto anche dal segnalante;
- scrivendo al Comitato Guida tramite il seguente indirizzo: paritadigenere@servizi-associati.it.

A tali canali di aggiungono quelli previsti dal sistema SA8000 i quali, tra l'altro, prevedono i seguenti canali:

- tramite il sito internet dell'ente di certificazione, DNV Business Assurance Italia s.r.l., che attiverà le relative procedure di indagine con la Società o contattando lo stesso Ente di Certificazione, (email: feedback.Italia@dnvgl.com Tel. 0396899905 fax: 0396899930);
- tramite il sito internet dell'ente normatore internazionale www.sa-intl.org che attiverà le relative procedure di indagine con la Società o contattando lo stesso Ente, il SAI-Social Accountability International, all'indirizzo e-mail info@sa-intl.org.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve indicare i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda. **Si segnala, a tale riguardo, che è consentita la segnalazione anonima;**
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La gestione della segnalazione deve avvenire assicurando il rispetto della massima riservatezza a tutti i soggetti coinvolti (segnalato, segnalante, persone che possono riferire utili circostanze, etc).

La molteplicità dei canali è funzionale a garantire che segnalazione non pervenga a chi potrebbe essere interessato dalla segnalazione in qualità di segnalato. Ed invero, la segnalazione non può essere ricevuta e trattata dal soggetto coinvolto nei fatti oggetto di segnalazione, anche indirettamente. Tale divieto deve essere assolutamente rispettato dai soggetti gestori della segnalazione. Ciò posto, la segnalazione ricevuta dall'O.d.V. deve essere condivisa anche con i membri del Comitato Guida (legittimati a conoscerne il contenuto in ragione del predetto divieto) e viceversa, se di interesse dell'O.d.V., al fine di condividere la gestione della stessa e previa constatazione che la segnalazione non riguarda i membri del Comitato medesimo/l'O.d.V.

La gestione e la verifica della fondatezza della segnalazione è affidata al gestore della segnalazione (soggetto deputato alla gestione della segnalazione in base alla presente procedura) che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Tali attività devono essere oggetto di verbalizzazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso, lo stesso soggetto provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate al contenuto della segnalazione.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata si provvederà all'adozione delle azioni del caso nel rispetto della normativa vigente, analizzando le cause dell'evento avverso e attivando le azioni necessario al fine di scongiurare/minimizzare il rischio che si possa ripresentare l'evento avverso.

Gli esiti del procedimento di segnalazione saranno condivisi con l'Alta direzione e con gli organi di controllo.

Laddove la segnalazione abbia ad oggetto una molestia sul luogo di lavoro si procederà nel rispetto di quanto previsto anche dalla legislazione vigente, dal Piano per la prevenzione e gestione delle molestie e dalle policies in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, avendo cura di coinvolgere le figure aziendali pertinenti (es. medico competente).

La documentazione relativa alla segnalazione deve essere archiviata per un periodo massimo di anni 5 e nel rispetto della massima riservatezza.

Si riconosce la tutela da ogni forma di ritorsione alle persone coinvolte nel procedimento di segnalazione e gestione delle stesse.