

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	PRO-05
		Rev 0 del 10/01/2024
		Pag. 1 di 6

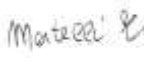
INDICE

1	OGGETTO
2	SCOPO/OBIETTIVO
3	CAMPO DI APPLICAZIONE
4	RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI
5	RESPONSABILITA'
6	GESTIONE DEI DOCUMENTI
6.1	Segnalazione
6.2	Esame e valutazione della segnalazione
6.3	Tutela del segnalante
6.4	Tutela del segnalato
6.5	Privacy
7	TERMINI E DEFINIZIONI
8	ALLEGATI
9	MODALITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO
10	DISTRIBUZIONE

Data di applicazione: 05/02/2024

MODIFICHE RISPETTO ALLA PRECEDENTE REVISIONE DEL

Punto\Paragrafo	Pagina	Tipo-natura della modifica

Redazione			Verifica e Approvazione			Autorizzazione		
Funzione	Nome	Firma	Funzione	Nome	Firma	Funzione	Nome	Firma
RRU	Francesca Valdinocci		Comitato Guida	Tiziana Martelli		Presidente	Denis Ermeti	

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	PRO-05
		Rev 0 del 10/01/2024
		Pag. 2 di 6

1 OGGETTO

Procedura per la corretta gestione delle segnalazioni, dei suggerimenti e delle opinioni.

2 SCOPO E OBIETTIVO

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, aperte anonime e riservate, relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti dei principi propri del sistema di parità di genere oltre a definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere. Inoltre la presente procedura è tesa a:

- Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante o del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione, o comunque i provvedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La presente procedura si ispira ai seguenti **principi di riferimento**:

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute a operare in conformità alle norme di legge e i regolamenti vigenti nel rispetto dei principi di seguito riportati;

- a) **Conoscenza e consapevolezza.** La presente procedura rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i cambiamenti della strategia e del contesto organizzativo;
- b) **Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato.** Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali;
- c) **Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in mala fede.** Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, NEMESIS Cooperativa Sociale garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti;
- d) **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.** Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso dei requisiti morali e professionali che assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Oggetto della segnalazione è la violazione dei valori e delle regole del sistema di parità di genere. Sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come segnalazioni rilevanti:

- Qualsiasi violazione della politica per la parità di genere, diversità e inclusione
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale per la parità di genere, diversità e inclusione
- Qualsiasi forma di violenza verbale e/o fisica

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	PRO-05
		Rev 0 del 10/01/2024
		Pag. 3 di 6

- Qualsiasi illecito o presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione della Cooperativa, di cui le persone siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basate su voci correnti. Inoltre la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto della segnalazione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

Si veda l'allegato M P03_02 alla presente procedura che riassume i principali riferimenti normativi cogenti e volontari.

5 RESPONSABILITA'

Attività	Comitato	LR	Personale
Segnalazione	I	C	R
Analisi della segnalazione	R	I	I
Provvedimenti	C	R	I
Segnalazione alle autorità	C	R	I

R: responsabile, C: coinvolto, I: informato

6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1 SEGNALAZIONE

Chiunque (dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti diretti e indiretti, rappresentanti di enti pubblici, ecc.) può segnalare, anche in forma anonima, eventuali difformità rispetto a quanto previsto dal sistema di gestione per la parità di genere, diversità e inclusione in riferimento ai requisiti previsti dalla norma di riferimento UNI PDR 125. La segnalazione può essere effettuata utilizzando l'apposita modulistica predisposta (M11 Segnalazioni) allegata alla presente procedura e disponibile presso la sede legale e tutte le sedi di lavoro di NEMESIS Cooperativa Sociale dopo averlo debitamente compilato.

La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

- Abuso fisico
- Abuso verbale
- Molestia (anche digitale)
- Mobbing
- Non inclusività
- Discriminazione (di razza, genere, religione, orientamento sessuale, ecc.)
- Disparità retributiva
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Lavoro forzato e obbligatorio
- Libertà di associazione e diritto alla consultazione collettiva e sindacale
- Procedure disciplinari
- Orario di lavoro
- Comportamenti contrari ai principi e alla politica aziendale

Le modalità di invio delle segnalazioni possono essere le seguenti:

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	PRO-05
		Rev 0 del 10/01/2024
		Pag. 4 di 6

- a) Per posta all'indirizzo della sede legale via L. Tosi, 85 San Mauro Pascoli 47030 (FC) all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere
 - b) Via mail all'indirizzo segnalazioni@nemesiscooperativa.it indirizzo ad uso esclusivo dei componenti del Comitato Guida
 - c) Verbalmente, anche telefonicamente, alle persone che costituiscono il Comitato Guida e precisamente
 - o Ermeti Denis – Presidente CDA Tel. 339 383 6033
 - o Valdinocci Francesca – RRU Tel. 351 934 2258
 - o Martelli Tiziana – Consigliera CDA Tel. 347 752 6950
- I quali hanno l'obbligo di mantenere l'anonimato, se richiesto, del segnalante.

È possibile inviare segnalazioni anche su carta semplice e in anonimato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti: data, luogo, ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che permettano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

6.2 ESAME E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni sono:

- Il Legale rappresentante per quanto concerne le violazioni del Regolamento interno
- I componenti del Comitato Guida per le violazioni della politica per la parità di genere, diversità e inclusione e in generale per qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza verbale o fisica

che provvedono, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, a svolgere tutte le attività necessarie volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e in tal senso possono anche svolgere interviste dirette alla persona e/o ai colleghi. In ogni caso è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante e del segnalato.

Entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione il Comitato Guida provvede a dare riscontro, laddove possibile, ovvero se il segnalante non è anonimo, del proprio interessamento alla segnalazione ricevuta e definisce i tempi entro i quali compirà la valutazione della segnalazione.

A seguito della ricezione di una segnalazione il Comitato Guida si attiva per lo svolgimento dell'istruttoria e accertamento avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne alla società per gli approfondimenti sui fatti oggetto della segnalazione. Il Comitato Guida può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, se noto, o il/i soggetto/i menzionato/i nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti:

- Archiviazione della segnalazione
- Richiesta di valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori

Ove gli approfondimenti evidenzino violazioni in merito alla politica di parità di genere ovvero il Comitato Guida maturi il fondato sospetto di un reato (es. discriminazione, violenza, ecc.) procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione della società, ai soci, ai responsabili di settore dove è avvenuta la segnalazione e ai dipendenti.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla persona segnalata, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di

	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	PRO-05
		Rev 0 del 10/01/2024
		Pag. 5 di 6

quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto definito più sopra, la società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

6.3 TUTELA DEL SEGNALANTE

NEMESIS Cooperativa Sociale, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e per incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. Inoltre la società garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé una violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito e responsabilità del Comitato Guida garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nella ipotesi che la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. In particolare la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- a) La segnalazione risulta fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;
- b) La riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali).

Per quanto concerne in particolare l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

6.4 TUTELA DEL SEGNALATO

In conformità alla normativa vigente, la società ha adottato le stesse formule di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'autorità giudiziaria). Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in mala fede e sono altresì forme di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra forma di ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

6.5 INFORMATIVA PRIVACY

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché oltre ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che si sia resa necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione. Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni è svolto nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Europeo UE 679/2016 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e regolamenti applicabili.



GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

PRO-05

Rev 0 del 10/01/2024

Pag. 6 di 6

7 TERMINI E DEFINIZIONI

RRU: Responsabile Risorse Umane

RAS: Responsabile attività Sanitarie

8 ALLEGATI

- M11 Modulo segnalazione

9 MODALITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO

In corso di audit interno.

10 DISTRIBUZIONE

La procedura è comunicata al personale attraverso la distribuzione di copie controllate e mediante socializzazione nell'ambito delle periodiche riunioni di coordinamento.