PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING AMBITO ABUSI E MOLESTIE

UNI/PDR 125:2022 SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

1 PREMESSA

Il "*Whistleblowing*" è uno strumento attraverso il quale i dipendenti e collaboratori di una organizzazione possono segnalare, a specifici individui o organismi dell'organizzazione stessa, una possibile un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

I dipendenti ed i collaboratori normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio o di danno e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del "*Whistleblowing*" è di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del "*Whistleblowing*" contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Questa procedura è ad oggi circoscritta alle situazioni inerenti agli abusi e le molestie, comprese le molestie di natura sessuale, in riferimento alla Certificazione ISO PDR 125.

2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono riguardare, comportamenti inquadrabili come abusi, molestie e molestie sessuali, definiti come segue

Le molestie sono comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati sessualmente, sia verbali che non verbali, che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Abusi sono forme di «intimidazione psicologica» sul posto di lavoro, esercitate attraverso comportamenti discriminatori, aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori.

Si riportano di seguito a titolo esemplificativo alcuni esempi di abusi e molestie:

- Mancanza di rispetto per i confini personali
- Espressioni di preconcetti o stereotipi di genere
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere
- Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione basate sul genere
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere
- Contatto fisico non consenziente
- Minacce o ricatti sessuali
- Commenti sessualmente espliciti o offensivi

- Avances o richieste sessuali non desiderate
- Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali
- Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali

3 SOGGETTI CHE EFFETTUANO LE SEGNALAZIONI

I soggetti che possono effettuare segnalazioni sono i Lavoratori di TEAM ENGINEERING, i Lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso TEAM ENGINEERING, nonché le Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Ai soggetti che intendono effettuare una segnalazione sono garantiti le seguenti tutele:

- Riservatezza: l'identità della persona segnalante, compresa qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi anche indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante stesso.
- Divieto di ritorsioni: I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ed è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che abbia provocato o possa provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

Le medesime tutele sono garantite anche:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Si sottolinea come la "*lamentela*" personale non può formare oggetto di segnalazione: le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che intaccano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti o collaboratori, i terzi, la Proprietà o anche, in via più generale, la collettività.

Si precisa inoltre che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- l'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e, che, comunque, sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati.

4 MODALITA' DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve avvenire in forma scritta con modalità cartacea: il segnalante deve reperire il "*Modulo Segnalazione Whistleblowing - ambito abusi e molestie*", disponibile presso la sede di TEAM ENGINEERING, e poi riporlo nella apposita cassetta delle segnalazioni.

Il modulo permette al soggetto segnalante di indicare i propri dati: nel caso in cui il soggetto indichi i propri dati, TEAM ENGINEERING garantisce la riservatezza dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy (Regolamento Europeo 679/2016).

Nel caso di segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni chiare, adeguatamente circostanziate, rese con dovizia di particolari non fondate su meri sospetti, circostanze generiche e fatti non verificabili.

Le segnalazioni possono avvenire anche in forma orale: in questo caso il segnalante è invitato a prendere contatto con la Direzione.

La segnalazione deve comprendere tutti gli elementi utili a consentire l'avvio delle attività di verifica ed accertamento volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

Gli aspetti che dovrebbero essere presentati sono:

- la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze (tempo e luogo) in cui si è verificato l'episodio;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno generato il comportamento oggetto di whistleblowing;
- l'indicazione di altri soggetti che eventualmente potrebbero riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti o qualsiasi informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

5 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le segnalazioni devono essere prese in considerazione dalla Direzione ed opportunamente investigate, con il supporto del Comitato Guida. qualora necessario, la Direzione potrà chiedere al segnalante di fornire ulteriori chiarimenti od integrazioni utili alla gestione della segnalazione.