PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER IL CONTRASTO AI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING

INDICE

1. **PREMESSA**
2. **QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO**
3. **FINALITÀ DELLA PROCEDURA**
4. **DEFINIZIONI**
5. **DESTINATARIE DI APPLICAZIONE**
6. **LE SEGNALAZIONI**
   - **6.1 Oggetto e contenuti della Segnalazione**
   - **6.2 Modalità di Segnalazione**
   - **6.3 Compiti e responsabilità**
   - **6.4 Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie**

Allegato 1

1. PREMESSA

La ratifica da parte dell'Italia della Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) n. 190 – l.n. 4/2021 segna un passaggio fondamentale nel contrasto alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro: è importante anche ricordare che l'Italia è stato uno dei primi paesi europei a ratificare con la legge n.77/2013 la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica – meglio nota come Convenzione di Istanbul – adottata dal Consiglio d'Europa nel maggio 2011.
La convenzione e la relativa Raccomandazione del 21/06/2019 n. 206 arricchiscono il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Viene riconosciuto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso (OIL).
Tra le principali novità della Convenzione, figurano la definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, l'individuazione dei soggetti protetti, la specifica degli ambiti lavorativi di applicazione e l'identificazione delle misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. (OIL)
La convenzione richiede agli Stati un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in base ai diversi ruoli e funzioni svolti da governi, datori di lavoro, lavoratori e rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.
La convenzione e la raccomandazione si articolano su tre pilastri principali:

1. protezione e prevenzione;
2. verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento;
3. orientamento, formazione e sensibilizzazione.

2. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Livello Europeo

- **Direttiva 2002/73/CE**
- **Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155** sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- **Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991**
- **Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/**
- **Convenzione OIL del 15/06/2006 n.187** sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.
- **Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007**,
- **Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011** sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77;
- **Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190** - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro.

Livello Nazionale

- **Articolo 2087 del codice civile.**
  Il codice del 1942 prevede "*un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore*".
- **Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche** – all'articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.
- **Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198** (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna): all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286
- **Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 -Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**: all'articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere*".
- **Legge del 23 aprile 2009 n. 38** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante **misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori**".
- **Legge del 15 ottobre 2013 n. 119** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, **disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere**
- **Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80** - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" siglato il 25/01/2016** recependo l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (Businesseurope, Ceep, Ueapme e Etuc),
- **Legge del 27 dicembre 2017, n. 205** (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del codice delle pari opportunità

<u>Per ciò che invece concerne il settore cooperativo:</u>

- **Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro** tra A.G.C.I, Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. del 30 gennaio 2020

3. FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura (di seguito anche "Procedura") della cooperativa Spazio Vita Niguarda (di seguito anche la "Società") intende disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti presunti fenomeni di violenza di genere sul luogo di lavoro e delle molestie sessuali, intese nell'accezione più ampia possibile, con lo scopo di prevenire, saper riconoscere e contrastare efficacemente questi fenomeni.
Più in dettaglio, obiettivo della presente procedura è, da un lato, quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di presunte irregolarità o illeciti, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società in conformità alle

disposizioni normative; dall'altro, quello di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni al fine di intraprendere, se del caso, le opportune azioni correttive e disciplinari.

4. DEFINIZIONI

Ai fini della Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190:
l'espressione **"violenza e molestie"** nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
l'espressione "**violenza e molestie di genere**" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali

Ai sensi dell'art. 26 e ss. del D.Lgs. n. 198/2006 si ha:

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 etnia, della provenienza geografica o a causa di stereotipi, 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.

Molestia
La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderato, 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 causa di stereotipi o derivante da una particolare fragilità di salute o emotiva.
A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie indicate sopra:

a) offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona ovvero del gruppo o categoria a cui la persona afferisce e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima e della reputazione professionale;
b) 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;
c) emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
d) commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica o geografica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

Molestia sessuale

La molestia sessuale è un 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 indesiderato 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 e limitare la dignità e la libertà di espressione e autodeterminazione della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
La molestia sessuale si fonda e si collega con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale.
A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie descritte sopra:

a) 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;
b) 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;
c) i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
d) i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento o la sessualità lesivi della rispettabilità e del decoro personale;
e) 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;
f) le minacce, i ricatti e le ritorsioni subìti 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;
g) l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
h) l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
i) fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o.

Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.

Mobbing

Il mobbing consiste in una serie 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/contesto di lavoro.
Costituisce circostanza aggravante la provenienza del mobbing di un superiore gerarchico.

Segnalazioni

Si intende qualsiasi notizia, ancorché anonima, riguardante (i) violazioni o sospette/presunte violazioni della procedura aziendali in materia di prevenzione e protezione dai fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing.

Segnalante: si intende il soggetto che effettua la Segnalazione sia esso dipendente (incluso il top management), collaboratore, componente degli organi sociali, terzo (partner, cliente, fornitore, consulente, ecc.) e, in generale, chiunque sia in relazioni con la cooperativa;

5. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

I Destinatari della presente procedura sono: gli esponenti aziendali, i dipendenti e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo alla società, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

- ESPONENTI AZIENDALI: il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'eventuale Amministratore delegato, il Direttore Generale se nominato, i componenti degli altri organi sociali della società, nonché qualsiasi altro soggetto nella che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- DIPENDENTI e SOCI LAVORATORI: i soggetti che intrattengono con la società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con la società:
  (i) rapporti di lavoro che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato;
  (ii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti;

Per le segnalazioni da parte di collaboratori e di altri soggetti terzi (fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti con la società.

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione riguardante presunti fenomeni di violenza di genere sul luogo di lavoro e delle molestie sessuali, intese nell'accezione più ampia possibile, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla società in conformità alle disposizioni normative.
La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune.

La presente procedura trova applicazione in ogni articolazione centrale o periferica dell'organizzazione e per fatti traenti occasione dal rapporto di lavoro, come esemplificativamente e non esaustivamente descritti di seguito:

a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
e) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;

f) in luoghi extra-lavorativi, qualora la condotta molesta sia connessa all'esistenza del rapporto di lavoro e con le mansioni svolte da chi la subisce.

La presente Procedura ha la massima diffusione possibile. A tal fine, viene resa disponibile sul sito aziendale, affissa nelle bacheche ed inviata a tutti i dipendenti della cooperativa Spazio Vita Niguarda in possesso di indirizzo e-mail.
Le modalità di contatto con la funzione della cooperativa, deputata al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, sono altresì rese disponibili sul sito internet aziendale (https://spaziovitaniguarda.it).

Il Consiglio di Amministrazione individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente procedura ed il corretto recepimento dei suoi contenuti.

6. LE SEGNALAZIONI

3.1 Oggetto e contenuti della Segnalazione

Sono oggetto di segnalazione, ove se ne abbia conoscenza in occasione e/o causa o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro/collaborazione o commerciale con la cooperativa Spazio Vita Niguarda, gli eventi di discriminazione, molestia, molestia sessuali e/o mobbing, così come descritti precedentemente al paragrafo 4 (Definizioni)
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 inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante.
In particolare, come previsto nel modulo per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità, allegato alla presente procedura (All. 1) e reperibile sul sito web aziendale, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La cooperativa Spazio Vita Niguarda è consapevole del fatto che molte vittime (uomini e donne) spesso non parlano delle loro esperienze di molestie ricevute, per vergogna, per mancanza di fiducia nei confronti dell'interlocutore, per paura del giudizio.

Pertanto le segnalazioni anonime sono accettate: tali segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Pertanto, è importante che la segnalazione anonima:

- riporti, in modo chiaro, completo e circostanziato, dove e quando sono accaduti i fatti segnalati;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

3.2 Modalità di Segnalazione

Nella cooperativa Spazio Vita Niguarda sono istituiti canali di comunicazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la corretta gestione delle relative Segnalazioni (ancorché anonime).

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è una funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) della società: VALENTINO BONI.

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) per avviare una procedura informale interna alla Società nel tentativo di dare soluzione al caso.

Le Segnalazioni, sia che si tratti di segnalazioni anonime, che non anonime, devono essere indirizzate alla funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida), utilizzando preferibilmente, anche se non in forma esclusiva, il modulo *"Allegato 1 - Modulo per la segnalazione di comportamenti di discriminazione, molestia, molestia sessuali e/o mobbing"*, mediante i seguenti canali:

- modulo elettronico presente sottoforma di link sul sito web dell'organizzazione nella sezione dedicata (link: WWW.spaziovitaniguarda.com)
- via mail pec all'indirizzo: spaziovitaniguarda@pecplus.it
- per posta ordinaria al seguente indirizzo: Cooperativa Spazio Vita Niguarda, c.a. Funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida), Piazza Ospedale Maggiore 3, Milano (_MI_);
- verbalmente alla funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida): Valentino Boni

L'intervento della funzione deputata a raccogliere la segnalazione dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie.

La funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui alla presente procedura:

a) assume in carico il caso e informa il soggetto che si ritiene vittima di comportamenti di discriminazione, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, sulla modalità più idonea per affrontarlo;
b) può convocare colui che è accusato di essere l'autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
c) può convocare i responsabili di struttura di afferenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto; d) può promuovere incontri congiunti tra la persona che si ritiene vittima di molestie e colui che è accusato di esserne l'autore; e) dopo l'accertamento del comportamento di molestie, può diffidare l'autore dalla reiterazione; f) può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate. L'eventuale proposta di trasferimento della vittima potrà essere avanzata solo con il suo consenso.

La funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento.

Il ricorso alla funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) per l'avvio della procedura interna non deve in alcun modo intendersi come obbligatori, fermo restando il diritto di rivolgersi alle competenti autorità giudiziarie ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di qualsiasi altra natura.

3.3 Compiti e responsabilità

La funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) è responsabile dell'applicazione, aggiornamento e modifica della presente Procedura.

La funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) è incaricato di ricevere e gestire le Segnalazioni oggetto della presente Procedura.

La funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) è responsabile:
- della verifica/analisi preliminare delle Segnalazioni (ancorché anonime) ricevute, finalizzata a valutarne i presupposti nonché a valutare l'eventuale avvio di ulteriori approfondimenti;
- della decisione di procedere o meno con ulteriori verifiche ovvero con la successiva fase di accertamento.

A tali effetti, a conclusione della fase di verifica preliminare, la funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) classifica le Segnalazioni analizzate in:
- *Segnalazioni di tipo A*: ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di remediation) tempestivo (entro le 48 ore);
- *Segnalazioni di tipo B*: ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di remediation) urgente (entro 5 giorni lavorativi);
- Segnalazioni di tipo C: ossia quelle Segnalazioni circostanziate e rilevanti che rendono necessario un intervento (di approfondimento o di remediation) non urgente (entro 10 giorni lavorativi);
- Segnalazioni N.A.: ossia quelle Segnalazioni Non Attendibili da archiviare (quelle prive di indicazioni sufficienti/rilevanti per procedere con ulteriori approfondimenti).

Sulla base degli elementi informativi forniti, la funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) valuta:

- se procedere con l'archiviazione della Segnalazione per assenza oggettiva del comportamento segnalato ovvero per assenza di evidenti e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
- se avviare un'attività di verifica;
- se sia necessario coinvolgere l'Autorità Giudiziaria;

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, la cooperativa Spazio Vita Niguarda adotta gli opportuni provvedimenti e le necessarie azioni a tutela della vittima di discriminazione, molestia, molestia sessuali e/o mobbing e a tutela dell'Azienda stessa.

È cura della funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni ed alle relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione delle Segnalazioni e della documentazione a queste ultime inerente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della Procedura e delle procedure a tutela dei dati personali vigenti in Azienda.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Fermi restando gli obblighi di tempestiva informativa al verificarsi di determinati eventi, la funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) della cooperativa assicura un flusso riepilogativo annuale sulle segnalazioni pervenute e gestite al Consiglio di Amministrazione.

3.4 Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie

La cooperativa assicura la presa in carico, nei modi sopra descritti, di tutte le Segnalazioni aventi le caratteristiche di cui al Capitolo 4 ancorché, come detto, le stesse siano rese in forma anonima.
È compito della funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche al fine di evitare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni ai danni di chi effettui la Segnalazione.

Fermi restando i diritti riconoscibili in capo al segnalante ai sensi degli artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679, la Segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del Segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla

Segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata alla funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida), contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del Segnalante.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del Segnalante, cui è tenuta la funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida).

In ogni caso, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni effettuate ai sensi della presente Procedura avrà luogo, in quanto compatibili, in conformità alla normativa vigente ed alle procedure aziendali in materia di tutela dei dati personali.

La cooperativa non consente né tollera nei confronti del Segnalante atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure ritorsive e/o discriminatorie si intendono tutte le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini un downgrade delle condizioni di lavoro.

La violazione dell'obbligo di riservatezza ovvero il compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.
È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato la segnalazione deve informare, in modo circostanziato, la funzione designata (Coordinatore del Comitato Guida) che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Allegato 1

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DI

DISCRIMINAZIONE, MOLESTIA, MOLESTIA SESSUALI E/O MOBBING

DATI SEGNALANTE	
Nome e Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Tel.	
Email	
CONDOTTA SEGNALATA	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto	gg/mm/aa
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio: *(indicare denominazione e sede)* All'esterno dell'ufficio: *(indicare luogo e indirizzo)*
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto:	1. _____ 2. _____ 3. _____
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:	1. _____ 2. _____ 3. _____

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	1. _____ 2. _____ 3. _____

Luogo e data
Milano, 13/09/2024

Firma

SPAZIO VITA NIGUARDA
Società Cooperativa Sociale
C/O ASST GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO NIGUARDA
Piazza Ospedale Maggiore 3, 20162, Milano
C.F./P.IVA 08342850960

La segnalazione può essere presentata secondo le modalità definite al punto 6.2