

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La Cooperativa Sociale Con Te fornisce la possibilità a dipendenti, soci/e e altri soggetti di segnalare **episodi di corruzione, truffa, reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, molestie, abusi e discriminazioni** attraverso un percorso che assiste il/la segnalante e permette di circostanziare la segnalazione in modo preciso e protetto.

Gli obiettivi dell'adozione di questo strumento sono:

- prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione;
- contrastare l'illegalità, attraverso una **partecipazione attiva e responsabile**;
- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi che violano le policy della Cooperativa vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Questa procedura si applica a tutti/e coloro che lavorano presso la Cooperativa Con Te e che collaborano con essa a qualsiasi titolo.

Definizioni

Molestia sul lavoro:	quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (D. Lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
Violenza sul lavoro:	riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
Discriminazione diretta:	si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, nonché della tipologia contrattuale. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta:	si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, nonché della tipologia contrattuale.
-----------------------------------	---

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

CON TE Cooperativa Sociale ONLUS

Via Vecchia Ferriera 22, 36100 Vicenza– VI

Sede operativa: Via Fusinato 4, 36015 Schio -VI

Tel 0444 – 910600

Albo Cooperative Sociali A 139393

P.IVA / C.F. 02528180249



Impegno della Cooperativa

Cooperativa Con Te si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- pianificare e attuare delle survey periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua la presente procedura;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Ed inoltre,

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.



*Cooperativa certificata secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2015
per la progettazione ed erogazione di servizi educativi per minori,
servizi di biblioteche e servizi sociali di base e specialistici*

Cosa segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite ai sensi del D.Lsl. 231/2001; violazione normative europee, discriminazioni o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Come segnalare

La segnalazione deve essere il più circostanziata possibile e devono essere indicati:

- tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- descrizione del medesimo fatto e gli elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

Qualora possibile: allegare documentazione che fornisca elementi di fondatezza del fatto segnalato nonché l'indicazione dei soggetti potenzialmente a conoscenza dello stesso.

La segnalazione può essere presentata in forma scritta, anche anonimamente, o verbale, con le seguenti modalità:

- telefonicamente al numero 3357302075 (Presidente)
- tramite Microsoft forms al seguente link:
<https://forms.office.com/e/ZJk20VVXmK> (Ufficio Personale)
- per iscritto con lettera all'indirizzo Via Fusinato, 4 Schio (VI) (indirizzata a un membro del CdA o del Comitato Guida)

È inoltre possibile rivolgersi direttamente:

- al/la proprio/a Responsabile diretto
- alla Responsabile del Personale

chiedendo un colloquio dedicato.

I soggetti incaricati per la gestione delle segnalazioni di molestie e abusi sono i seguenti: HR e Presidente.

Perché segnalare

Spesso i/le dipendenti o altri soggetti sono nella posizione di conoscere delle irregolarità che l'azienda non riesce a identificare in modo tempestivo. È quindi importante che essa abbia la possibilità di verificare e possibilmente correggere queste anomalie. Segnalazioni responsabili, effettuate in buona fede e nell'interesse del bene comune possono permettere all'azienda di intercettare per tempo e porre rimedio e correzione a comportamenti illegittimi e azioni irregolari di corruzione, frode, ecc. che rappresentano violazioni al codice etico aziendale e sono di danno all'azienda ed eventualmente a terzi.

Gestione della segnalazione

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. Ricezione della segnalazione per mezzo dei canali suddetti:

- nel caso in cui un/a dipendente decida di segnalare una molestia al/la proprio/a Responsabile, quest'ultimo/a dovrà comunicarlo alla Responsabile del Personale, previo accordo con il/la dipendente;
- nel caso in cui la segnalazione avvenga attraverso gli altri canali dedicati, viene gestita direttamente dalla Responsabile del Personale o dalla Presidente, come di seguito descritto.

2. Analisi e gestione della segnalazione:

- in questa fase è necessario coinvolgere il minor numero di persone;
- la Responsabile del Personale e la Presidente analizzano preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero verificano che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte nella presente procedura, comprese situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
- la Responsabile del Personale e la Presidente provvederanno, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione;
- è possibile coinvolgere una figura specializzata (es. esperto/a area psicologica, area legale, forze dell'ordine);
- qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, la Responsabile del Personale e la Presidente provvedono ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso le stesse provvedono ad informare il/la segnalante, se noto/a, 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/la segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione;
- qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, la Presidente provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

3. Registrazione delle segnalazioni:

- La Responsabile del Personale tiene aggiornato un Registro Segnalazioni PDR 125 non accessibile a terzi diversi dalla stessa.

4. Informazione del Comitato Guida:

- solo per le segnalazioni relative a discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, la Responsabile del Personale e la Presidente, una volta fatta l'analisi, dovranno coinvolgere il Comitato Guida PDG comunicando le informazioni anonimizzate.

Tutela del segnalante

Esporsi personalmente per segnalare o denunciare condotte corruttive o di violazione delle policy aziendali può comportare problematiche di natura sia pratica che personale. Questa modalità accetta segnalazioni effettuate in forma anonima: una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriore coinvolgimento del/la segnalante. In ogni caso le informazioni saranno trattate secondo criteri di confidenzialità e l'identità del/la segnalante, quando dichiarata dallo/a stesso/a, non viene rivelata senza il suo consenso.

Come indicato in precedenza la segnalazione viene gestita in modo **confidenziale**.

Tutela del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili irregolarità, le persone oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolte o notificate di questa attività, ma in nessun caso verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.