

INDICE

1. FINALITA'
2. DEFINIZIONI
3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO
4. SOGGETTI COINVOLTI
5. PREVENZIONE
6. SEGNALAZIONI
7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
8. INFORMATIVA PRIVACY

1. FINALITA'

La presente procedura ha lo scopo di sensibilizzare il personale della Cooperativa Assiste in materia di molestie, discriminazioni e di aggressioni/violenze sul luogo di lavoro e 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 per la parità di genere, oltre di 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 e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti 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.

In accordo con la Politica di Parità di Genere la Cooperativa intende mantenere un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità, rispetto e sicurezza per tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle scelte religiose, dalla nazionalità o da qualsiasi altra caratteristica personale.

La procedura intende fornire un quadro di principi di condotta e azioni concrete che la Cooperativa pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

2. 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).

ISTRUZIONE DI LAVORO CODICE: IDL 58	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO	REVISIONE: B DEL 24/09/2025
--	--	--------------------------------

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite, 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 o 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, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. 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 o 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, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Si riepilogano i più importanti principi di riferimento che guidano la Cooperativa nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità e inclusione di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Tolleranza zero: la Cooperativa rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire violenza fisica o psicologica o molestie, inclusa anche quella sessuale, o qualsiasi altro atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing o di molestia;

Conoscenza e consapevolezza: la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

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.

Protezione del soggetto segnalato delle segnalazioni in "malafede": 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, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte e informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

ISTRUZIONE DI LAVORO CODICE: IDL 58	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO	REVISIONE: B DEL 24/09/2025
--	--	--------------------------------

Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

4. SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Lavoratori/lavoratrici dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- Membri di organi sociali;
- Soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi, fornitori strategici).

5. PREVENZIONE

5.1 Programma di prevenzione adottato dalla Cooperativa

Cooperativa Assiste, al fine di prevenire episodi di molestia, violenza o discriminazione, ha predisposto un programma di prevenzione che prevede le seguenti azioni:

- **FORMAZIONE E INFORMAZIONE:** a tutto il personale dipendente è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto della Politica, delle Linee guida e del presente regolamento, per tale ragione al fine di assicurare che i contenuti di tale documento, oltre a quelli che sono i principi generali seguiti dall'organizzazione, siano conosciuti, la Cooperativa promuove iniziative di informazione/formazione a tutti i livelli.
- **DVR - VALUTAZIONE RISCHIO VIOLENZA E MOLESTIA:** al fine di mitigare il rischio la Cooperativa, con il supporto del proprio RSPP, ha effettuato una valutazione del rischio aggressione, violenze e molestie sui luoghi di lavoro al fine di prevedere tale rischio all'interno del DVR aziendale. Periodicamente il Comitato Guida si impegna a monitorare e analizzare gli ambienti di lavoro e tutte le loro caratteristiche al fine di valutare il rischio di molestie o aggressioni e individuare azioni sufficienti per prevenirlo.
- **SURVEY ANNUALE:** periodicamente il Comitato Guida invia, a tutto il personale, una survey al fine di analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, ma soprattutto verificare l'accadimento di episodi o esperienze di molestie, disagio, turbamento all'interno o all'esterno durante lo svolgimento del proprio lavoro. La survey è anonima e ha lo scopo di intercettare qualsiasi segnale di molestia o disagio e sarà uno degli elementi alla base della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.

6. SEGNALAZIONI

È fondamentale per la protezione di tutte le persone che le stesse segnalino eventuali atti di molestie, violenza o discriminazione o qualsiasi altro comportamento discriminatorio.

Oggetto della segnalazione è la violazione dei valori e delle regole del Sistema per la 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.

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

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

7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

7.1) Segnalazione

Qualsiasi Stakeholder (clienti effettivi e potenziali – partner, fornitori, professionisti, enti pubblici, consulenti, rappresentanti, funzionari, ecc.) possono segnalarle anche in forma anonima eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

E' possibile inoltre esprimere, anche in forma anonima, opinioni e suggerimenti per favorire dialogo e confronto sui temi delle pari opportunità / inclusione.

La segnalazione/suggerimento possono essere effettuati:

- verbalmente, conferendo con uno dei membri del Comitato di Parità di Genere oppure tramite mail da inviare alla casella di posta elettronica: qualita@assiste.it;
- attraverso la piattaforma, collegandosi al link <https://assiste.integrityline.com/>
- redigendo una segnalazione scritta anonima, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA" /"PERSONALE" presso a casella postale Comitato Parità di Genere: Cooperativa Assiste scs – Galleria Subalpina 30 – 10122 a Torino.

La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti (UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere):

- abuso fisico
- abuso verbale
- digitale (molestia)
- mobbing

ISTRUZIONE DI LAVORO CODICE: IDL 58	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO	REVISIONE: B DEL 24/09/2025
--	--	--------------------------------

- non inclusività
- discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- disparità retributiva
- utilizzo di linguaggio non appropriato
- lavoro forzato e obbligato
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

COMUNICAZIONI VERBALI: in caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche) rivolte al personale del Comitato Parità di Genere, quest'ultimo è tenuto a garantire, su richiesta della persona segnalante, la tutela dell'anonimato.

Tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato.

Il Comitato di Parità di Genere provvederà a verificare la veridicità delle segnalazioni, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte a individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 10 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato di Parità di Genere provvederà a dare risposta direttamente al firmatario della segnalazione (in caso di segnalazione non anonima) o tramite pubblicazione su "InfoSoci" (se in forma anonima).

Il Comitato per la parità di Genere, oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dalla funzione competente collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo. Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo può essere richiesta un'azione correttiva.

Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

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 valutare la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni formazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire su fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

7.2) Esame e valutazione delle segnalazioni

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

- L'Organismo di Vigilanza, per quanto concerne le violazioni del Codice Etico;

ISTRUZIONE DI LAVORO CODICE: IDL 58	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO	REVISIONE: B DEL 24/09/2025
--	--	--------------------------------

- Il Comitato per la Parità di Genere, per quanto concerne la violazione della Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione e in generale per qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale, sia fisica;

che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'ODV e il Comitato per la Parità di Genere svolgono direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestione delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria e accertamento.

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza e/o il Comitato di Parità di Genere ricevono le segnalazioni;
- Istruttoria e accertamento: l'OdV e/o Comitato di Parità di Genere valutano le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Cooperativa per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente alla direzione e al Comitato della Parità di Genere (in caso di discriminazioni e/o violenze sia fisiche che verbali).

Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino delle situazioni di violazione della Politica per la Parità di Genere, diversità e inclusione e/o dei principi del sistema di parità di genere, il Comitato per la Parità di Genere procede senza indugi a segnalarlo alla direzione e all'OdV.

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 quanto segnalato la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si rilevi intenzionalmente diffamatoria e/o si rilevi infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Cooperativa potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

7.3) Tutele del segnalante e del segnalato

TUTELE DEL SEGNALANTE: la Cooperativa in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di 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 e

ISTRUZIONE DI LAVORO CODICE: IDL 58	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO	REVISIONE: B DEL 24/09/2025
--	--	--------------------------------

inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato per la Parità di Genere garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In particolare, la Cooperativa, 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:

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

Nei confronti del segnalante non è consentita, né 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.

TUTELE DEL SEGNALATO: in conformità con la normativa vigente, la Cooperativa ha adottato le stesse forme 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 un obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede" e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre componenti 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 ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. INFORMATIVA PRIVACY

Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono esser trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno delle Segnalazione. Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.