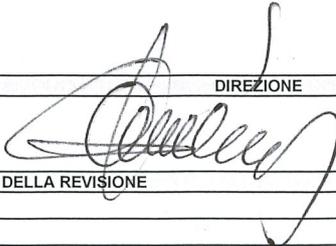


	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-01
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI TOLLERANZA ZERO	Rev. 0 del 18/07/2024 Pag. 1 di 6

RESPONSABILE SISTEMA GESTIONE INTEGRATO		DIREZIONE
		
REV.	DATA REV.	MOTIVO DELLA REVISIONE
0	18/07/2024	Prima emissione

INDICE

1.	SCOPO ED APPLICABILITA'	1
2.	DEFINIZIONI	2
3.	COSA SI PUO' SEGNALARE	3
4.	CANALE DI SEGNALAZIONE	4
5.	MODALITA OPERATIVE	4
	5.1 MODALITA' DI COMPILAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	4
	5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
	5.3 ANALISI DELLA SEGNALAZIONE	5
	5.4 CHIUSURA DELL'INDAGINE	6
6.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA	6
7.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	6

1 SCOPO ED APPLICABILITA'

La presente Istruzione Operativa si applica a tutte le risorse della Società Bauunternehmung srl ed è relativa a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno della Società stessa a prescindere dal sesso, dal livello di anzianità e dal ruolo ricoperto in azienda.

La Procedura Tolleranza Zero verso violenze, discriminazioni e mobbing:

- sottolinea l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta.
- ribadisce il divieto circa qualsiasi atto di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta che lede la dignità umana e compromette la fiducia, la motivazione, le prestazioni, il clima organizzativo e la reputazione di Bauunternehmung srl
- ha l'obiettivo di prevenire, individuare, vietare e monitorare tutti i fenomeni sopra citati e di fornire supporto a coloro che segnalano i suddetti fenomeni proteggendoli da atti ritorsivi.

Nello svolgere le proprie attività, i collaboratori e le collaboratrici devono, contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità delle persone. Non sono tollerate e sono considerate inaccettabili qualsiasi forma di molestia, violenza, mobbing e discriminazione diretta e indiretta.

Le/i responsabili di funzione hanno il dovere, inoltre, di favorire la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni in tutti gli ambiti di lavoro che sovrintendono. Tutte/i coloro che ricoprono ruoli principalmente di gestione (Direzione, Responsabili di funzione) sono chiamate/i a rispondere per la diffusione e per il rispetto

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-01
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI TOLLERANZA ZERO	Rev. 0 del 18/07/2024 Pag. 2 di 6

della politica e della procedura e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente la persona che voglia segnalare una violazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Bauunternehmung srl assicura i seguenti elementi di garanzia:

- Affidamento del canale di segnalazione a una persona terza indipendente, Consigliere/a di Fiducia esterno (CFE), al contesto lavorativo di Bauunternehmung srl che sia specificamente formata e competente nella gestione.
- Attivazione di uno sportello di ascolto, ad accesso anonimo, per le collaboratrici/collaboratori gestito da un/a psicologo/a professionista
- Riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione
- Riservatezza delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità
- Anonimato nella procedura di segnalazione da parte della persona Segnalante
- Divieto di atti ritorsivi verso la persona Segnalante e il Facilitatore (persona fisica che assiste la persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata)
- Canale di segnalazione ben strutturato
- Riscontro alla segnalazione degli esiti e delle verifiche svolte, entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.
- Formazione e informazione sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni

2 DEFINIZIONI

Molestia sul lavoro: 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 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o 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 (OMS).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene 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, un atto 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.

Azioni positive: le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza dirette a favorire

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-01
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI TOLLERANZA ZERO	Rev. 0 del 18/07/2024 Pag. 3 di 6

l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. 198/2006 art. 42).

Consigliera/e di Fiducia esterno (CFE): persona indipendente dall'Organizzazione in possesso di competenze in materia per prendere in carico e analizzare le segnalazioni pervenute.

Consigliere/a di fiducia esterno (CFE)

Il/La Consigliere/a di fiducia, non ha fonte legislativa, non è un/a pubblico/a ufficiale (a meno che non sia un/a pubblico/a dipendente), interviene in ogni caso di discriminazione e/o di molestia e non solo per le disuguaglianze di genere opera solo all' interno del ristretto ambito di una specifica azienda privata da cui ha ricevuto mandato.

Facilitatore

Persona fisica che assiste il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata" La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al/la segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del/la segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il/la collega dell'ufficio del/la segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione

Responsabile delle segnalazioni (RS)

È il soggetto, interno o esterno all'azienda, nominato dalla DIR a cui è affidato il compito di gestire il sistema delle segnalazioni riguardanti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali ecc., molestie, violenze, discriminazioni, mobbing. Il/La Responsabile di Segnalazione ha il compito di supervisionare il canale di segnalazione e di dirigere, coordinare e controllare la gestione delle segnalazioni whistleblowing e relative alla parità di genere nonché di svolgerne l'istruttoria finale.

Soggetto Segnalato:

persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Soggetto Segnalante:

persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Sportello di ascolto:

luogo virtuale o in presenza nel quale le/i collaboratrici/collaboratori possono chiedere un colloquio al/la CFE per segnalare molestie e/o discriminazioni.

Riscontro:

comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsione:

Qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a ragione di segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione:

comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna:

segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna gestito dal/la CFE.

Seguito:

l'azione intrapresa dal/dalla CFE a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-01
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI TOLLERANZA ZERO	Rev. 0 del 18/07/2024 Pag. 4 di 6

3 COSA SI PUO' SEGNALARE

Il/La Consigliere/a di fiducia esterno/a, viene nominato/a dalla DIR, dovrà agire in modo indipendente e dovrà avere accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare. Inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. Può inoltre avvalersi di collaboratrici/collaboratori interni o esterni a Bauunternehmung srl per consulenze necessarie ai casi in esame, di volta in volta determinate ed autorizzate dalla DIR

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 colleghe/i (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati/e (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi)

4 CANALI DI SEGNALAZIONE

Bauunternehmung srl sottolinea a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori l'importanza di segnalare qualsiasi forma di molestia, violenza, mobbing e discriminazione diretta e indiretta.

Nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice di Bauunternehmung srl, incorra in un atto, o tentato atto, di molestie, violenza, mobbing o discriminazione diretta e indiretta, fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, può richiedere, attraverso il canale di segnalazione l'intervento del/la CFE.

Di seguito si riportano i riferimenti all'attivazione della segnalazione:

canale di segnalazione	Sito Area Riservata (molestie /violenze)
CFE Consigliere/a di Fiducia Esterno	www.bauunternehmung.it

5 MODALITA' OPERATIVE

5.1 MODALITA' DI COMPILAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Segnalazione dovrà essere riportata sul modulo M-MAMPG-20 MODULO DI SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI PARITÀ DI GENERE, MOLESTIE, VIOLENZE, MOBBING da compilare, parte integrante della presente procedura;

Dovrà essere sufficientemente dettagliata, effettuata fornendo, il più possibile, le informazioni sottoelencate, unitamente all'eventuale documentazione rilevante:

- Nome e cognome del/la Segnalante (se effettuata in forma non anonima)
- Chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- Se conosciute, le circostanze di fatto e di luogo in cui i fatti sono stati commessi



- Se conoscute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto / i soggetti che avrebbe/avrebbero posto in essere i fatti segnalati
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione/documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

La segnalazione potrà essere effettuata anche in forma anonima purché adeguatamente circostanziata e dettagliata.

Tuttavia, si precisa che le segnalazioni anonime potrebbero limitare fortemente eventuali approfondimenti per la valutazione efficace del caso da esaminare, nell'impossibilità di richiedere approfondimenti diretti al/alla segnalante con conseguente rischio di impedimento di eventuali azioni correttive o interventi disciplinari/sanzionatori. A riguardo, si segnala inoltre che la garanzia di anonimato, trova il suo limite nei casi previsti dalla legge e quando questa contrasti con il diritto alla difesa dei soggetti coinvolti.

In ogni caso, è vietato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione verso la Società Bauunternehmung srl o sue collaboratrici/collaboratori, consulenti, clienti, fornitori o a mero scopo di intimidazione, nonché l'abuso dello strumento realizzato, attraverso comportamenti di diffamazione o calunnia nei confronti del soggetto Segnalato e/o della Società o di segnalazioni infondate effettuate con dolo e/o colpa grave.

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

- Ricezione della segnalazione tramite form da parte della/del CFE
- Analisi preliminare della segnalazione
- Adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari

5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La/il CFE ricevuta la segnalazione, informa DIR della segnalazione, mantenendo nella fase iniziale, l'anonimato della/del segnalante, se noto e/o delle persone coinvolte.

Se nota, invia avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante.

5.3 ANALISI DELLA SEGNALAZIONE

CFE esamina la segnalazione, per verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile a una delle fattispecie descritte nel paragrafo 2.1 del presente documento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse molestie sessuali. Consulta DIR e ne riceve mandato per l'effettuazione dell'istruttoria. Tale istruttoria può riguardare la richiesta di documenti, la convocazione di chi ha posto in essere la presunta violazione, anche congiuntamente alla parte che è stata vittima, qualora quest'ultima acconsenta, o a una persona gradita da questa individuata tra il personale di Bauunternehmung srl, l'acquisizione di eventuali testimonianze, la convocazione di esperti ritenuti idonei all'analisi del caso.

Per i casi di molestie/violenze sessuali la/il CFE, può chiedere l'intervento di esperte/i consulenti esterni specializzate/i nella gestione "psicosociale" di prevenzione e gestione di molestie e violenze sessuali.

Una volta effettuata l'istruttoria, la/il CFE, informa DIR dei risultati dell'istruttoria, tramite un incontro, per valutare l'esito della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il/la CFE provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte.

In tal caso lo/la stesso/a provvede a informare la/il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte, entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.

L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo alla/al segnalante, se nota/o, responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione. Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il/la CFE informerà la/il segnalante e DIR, dando evidenza dei nominativi coinvolti.

DIR 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 CCNL di appartenenza,

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-01
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI TOLLERANZA ZERO	Rev. 0 del 18/07/2024 Pag. 6 di 6

all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

5.4 CHIUSURA DELL'INDAGINE

La fase di accertamento può concludersi con:

CONCLUSIONE	AZIONE
Negativa (N)	Archiviazione della segnalazione
Positiva (P)	Invio dell'esito delle verifiche alla Direzione al fine di permettere alla Società Bauunternehmung srl di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari

Registro delle Segnalazioni

CFE compila il seguente registro delle segnalazioni che contiene il riepilogo delle attività collegate alla segnalazione:

DATA APERTURA SEGNALAZIONE	GESTORE CANALE DI SEGNALAZIONE	AZIONI INTRAPRES E	ESITO (N-P)	TEMPI DI RISOLUZIONE	AZIONI CORRELATE	NOTE STATO	DATA CHIUSURA

Su base annuale, la Società Bauunternehmung srl riceve dal/la CONSIGLIERE DI FIDUCIA ESTERNO (CFE) delle segnalazioni apposita relazione con le evidenze relative alle attività svolte nell'anno sulla base delle segnalazioni ricevute. Consisterà in un report contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Bauunternehmung srl si impegna ad effettuare un'attività di aggiornamento e programmazione di eventuali strategie ed azioni preventive volte al contenimento dei rischi della presente policy.

Le informazioni sulla presente procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, all'interno della sezione personale di ciascun dipendente,

6 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Relativamente alla garanzia dell'anonimato, il canale di segnalazione è visibile esclusivamente dalla/dal CFE. Il/la CFE, una volta ricevuta la richiesta di incontro, fissa il colloquio e spiega quale sia la procedura da attivare per la segnalazione e la valutazione del caso.

L'identità del/la segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

La protezione riguarda non solo il nominativo del/la segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del/la segnalante

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante

7 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

CODICE	TITOLO DEL DOCUMENTO	RESP. REDAZIONE / COMPILAZIONE	RESP. ARCHIVIAZIONE	ARCHIVIO	TEMPI DI ARCHIVIAZIONE
M-MAMPG-20	MODULO DI SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI PARITÀ DI GENERE, MOLESTIE, VIOLENZE, MOBBING	RSGI	SGI	ARCHIVIO SGI	3 ANNI DALLA SOSTITUZIONE