

<i>PASTORE SRL</i>	Sistema Gestione per la Parità di Genere <b>PROCEDURA PR 10</b>
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>

## 1. SCOPO E GENERALITÀ

La presente Procedura gestionale definisce le modalità e le responsabilità messe in campo da **PASTORE SRL** per impostare una gestione delle segnalazioni riguardanti forme di abuso o discriminazioni, anche in forma anonima, al fine di fornire elementi utili per consentire al comitato CG di riscontrare la fondatezza della segnalazione

## 2. APPLICABILITÀ E RESPONSABILITÀ

### 2.1 APPLICABILITÀ

La procedura si applica alle prassi aziendali per la gestione della attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

### 2.2 FUNZIONI COINVOLTE E RESPONSABILITÀ

Le responsabilità coinvolte sono:  
 DIREZIONE GENERALE PER LA QUALITÀ (DGE)  
 RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE (RSGQ)  
 RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE (HR)  
 RESPONSABILI FUNZIONALI

## 3. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 3.1 PROCEDURA WHISTLEBLOWING

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Pastore srl attuato la seguente procedura:

Procedure da adottare in caso di molestie

Pastore srl garantisce di non attuare, né dare sostegno alla discriminazione.

Pastore srl non consente, né nei luoghi di lavoro, né nelle altre strutture messe a disposizione, siano esse di proprietà di Pastore srl, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi, comportamenti (inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico) che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi

Il personale che rilevi degli abusi deve darne comunicazione, scritta o verbale al CG attraverso la cassetta interna aziendale o tramite il sito internet che si attiveranno, in base alle proprie competenze, per la relativa risoluzione (secondo le procedure per la gestione dei reclami/segnalazioni, resa disponibile a tutto il personale).

Richiesta di intervento del Comitato Guida

ELABORATO PASTORE SRL DATA: 01.09.2023	APPROVATO DATA: 01.09.2023
<b>PR 10</b> Ed. 01 Rev. 00	Pag. 1 di 3

<i>PASTORE SRL</i>	<b>Sistema Gestione per la Parità di Genere PROCEDURA PR 10</b>
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>

La persona che ritenga di aver subito o di subire molestie sul lavoro può rivolgersi al Comitato Guida con richiesta scritta, attraverso comunicazione protetta o di elevata riservatezza, in cui descriva in modo puntuale e circostanziato il fatto oggetto di segnalazione.

Il Comitato Guida, in accordo con la persona segnalante, pone in essere o promuove in tempi brevi le azioni più idonee a porre termine alla situazione segnalata e a ripristinare la necessaria serenità della persona segnalante e dell'ambiente di lavoro.

Il Comitato Guida:

informa la persona segnalante, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibilità e sulle forme di tutela previste dal presente Manuale, dal codice antimolestie e dall'ordinamento giuridico;

acquisisce, tramite canali di comunicazione protetta o di elevata riservatezza, le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della persona segnalante sia della presunta persona responsabile, che, ove opportuno, deve essere sentita con canali di comunicazione parimenti protetti;

valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra le parti coinvolte con modalità riservate;

propone soluzioni per superare eventuali conflitti e incomprensioni fra le persone direttamente interessate;

propone alle parti interessate ogni altra azione opportuna per risolvere la situazione e per assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte;

resta in contatto con la persona segnalante per verificare l'efficacia delle iniziative eventualmente intraprese

Il Comitato Guida non può adottare alcuna iniziativa, relativa al caso segnalato, che non sia preventivamente concordata con la persona segnalante e da questa autorizzata. Con l'accordo della persona segnalante, il Comitato Guida può essere assistito, nella cura del caso, da persone che vi collaborano.

L'intervento avviene con carattere di urgenza mantenendo la riservatezza che il caso richiede. La procedura informale termina in tempi ragionevolmente brevi.

La segnalazione può essere ritirata per iscritto in ogni momento nelle medesime forme della richiesta, determinando conseguentemente l'interruzione della procedura informale.

**Procedura formale**

La persona segnalante, qualora non ritenga di far ricorso al Comitato Guida ovvero qualora ritenga che dopo tale intervento il comportamento inappropriato permanga, potrà sporgere una denuncia formale all'Alta Direzione.

La Pastore srl adotterà tutte le misure ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata delle molestie e alla tutela di tutte le persone coinvolte, inclusi eventuali testimoni, nonché a ristabilire un clima lavorativo sereno.

<i>PASTORE SRL</i>	Sistema Gestione per la Parità di Genere <b>PROCEDURA PR 10</b>
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>

I canali di comunicazione e gli archivi di conservazione dei dati e delle notizie personali raccolti nella procedura formale avranno carattere di elevata riservatezza. Le informazioni personali raccolte nella procedura formale saranno conservate per un tempo limitato alla possibilità di accertamento dei diritti in sede giudiziale.

Il compimento di molestie sul lavoro o in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dalla legge. A conclusione del procedimento, qualora la segnalazione risulti fondata, vengono applicate le sanzioni disciplinari previste dal CNLL.