



Procedura in materia di

Prevenzione e trattamento di situazioni di molestie

Nordcom S.p.A.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM	© 2023 -Nordcom	Pagina: 1 di 8

Titolo:	Pdr125.6 – Procedura in materia di prevenzione e trattamento di situazioni di molestie	Edizione:	0
Codice:	Procedura interna	Revisione:	0
File:		Emissione:	08/06/2023

Revisione	Data	Oggetto	Approvatori
0	08/06/2023	N/A	Comitato Guida
			Riunione del 8 giugno 2023
			<i>[Signature]</i>

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM		Pagina: 2 di 8

INDICE

PAG.

1. Generalità	4
2. Definizioni e Acronimi	4
3. Regole di comportamento	5
4. Segnalazioni	5
5. Riferimenti	7
Allegato 1 – Modulo di segnalazione	8

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM	© 2023 -Nordcom	Pagina: 3 di 8

1. Generalità

Nordcom S.p.A. vieta qualsiasi forma di molestia, nonché ogni trattamento discriminatorio delle/dei dipendenti a causa del loro sesso, ivi inclusa qualunque violenza sessuale, morale o psicologica.

Scopo della presente procedura è quello di evitare che si verifichino molestie, violenze o discriminazioni nell'ambiente di lavoro e, qualora succeda, di garantire che siano messe in atto azioni adeguate ad affrontare il problema ed evitare che si ripeta. Queste misure mirano a garantire un ambiente di lavoro privo di violenze, discriminazioni e molestie, in cui tutte le persone rispettino la dignità dei propri colleghi nella sfera professionale e personale.

Il presente documento ha anche l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni in materia di violenze, discriminazioni e molestie, come disciplinate al successivo paragrafo 4, secondo modalità atte anche a garantire l'anonimato del segnalante. La Società si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate nei confronti del Segnalante le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e collaboratori di Nordcom S.p.A. in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento, ivi considerato anche quello svolto in smartworking e presso il cliente.

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente procedura deve inserirsi anche nell'ambito delle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti in materia, del Codice Etico, della Politica per la Parità di Genere di cui la presente procedura deve considerarsi attuazione.

2. Definizioni e acronimi

Comitato Guida per la Parità di genere: indica il comitato istituito in azienda per dare attuazione alla Politica sulla Parità di Genere.

Molestie: per le definizioni di “molestia sul lavoro”, “violenza sul lavoro”, “discriminazione diretta” e “discriminazione indiretta” si rinvia al paragrafo 5 della Politica sulla Parità di Genere. Ai fini della presente procedura definite tutte congiuntamente Molestie.

Politica per la Parità di Genere: indica la politica volta ad attuare la UNI/Pdr125:2022 e adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2023 come eventualmente successivamente modificata e integrata.

Società: Nordcom S.p.A.

Organismo di Vigilanza (OdV): l'organo previsto dal Modello 231 deputato, ai sensi della presente procedura, al ricevimento delle Segnalazioni da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Segnalante: il soggetto che effettua una Segnalazione

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM		Pagina: 4 di 8

Segnalato: il soggetto indicato quale responsabile, o presunto tale, della condotta riportata nella Segnalazione.

Segnalazione: la comunicazione scritta effettuata dal Segnalante, anche in modo anonimo, attraverso uno dei canali di segnalazione di cui al paragrafo 4.2, per segnalare comportamenti molesti, violenze, condotte illecite o irregolari correlati all'attività lavorativa o di collaborazione con la Società in violazione (o presunta violazione) della Politica per la Parità di Genere.

3. Regole di comportamento

3.1 Disposizioni di carattere generale

La Società considera particolarmente gravi le Molestie quando:

- implicitamente o esplicitamente sono utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di un/a lavoratore/lavoratrice, o in caso di decisioni che riguardano il suo futuro professionale;
- hanno lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali del/la dipendente o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

La Molestia si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, costituisce molestia.

La Società al fine di fornire strumenti di conoscenza, di riflessione e di approfondimento volti a prevenire e contrastare la violenza sulle donne e rafforzare il rispetto della loro dignità, ha adottato la Politica per la Parità di Genere, pubblicata nella intranet aziendale e sul sito internet istituzionale. Di tale Politica viene svolta regolare formazione. Nell'ambito di tale Politica sono disciplinate le modalità di presentazione della segnalazione di molestie.

4. Segnalazioni

Il processo di Segnalazione illustrato nel presente documento non include le segnalazioni in materia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 e anticorruzione né quelle comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami di carattere commerciale). Per tali diverse segnalazioni si rinvia alle specifiche procedure aziendali vigenti.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti e collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di Molestia ovvero sia abbia assistito ad un atto di Molestia è tenuto, nel più breve tempo possibile, a farne Segnalazione al Comitato Guida, se possibile, o ad un singolo componente del Comitato Guida utilizzando, se preferisce, il Modello di Segnalazione allegato alla presente procedura (Allegato 1).

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM	© 2023 -Nordcom	Pagina: 5 di 8

Laddove la segnalazione sia indirizzata ad un singolo componente del Comitato Guida questo dovrà procedere al coinvolgimento degli altri componenti solo laddove questi non risultino interessati dalla segnalazione stessa.

Al fine di agevolare l'emersione di eventuali episodi di Molestia, Nordcom ammette la presentazione della Segnalazione al superiore gerarchico della lavoratrice/lavoratore, scalando gerarchicamente ove il primo sia coinvolto. In tali casi i responsabili gerarchici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle Molestie nei luoghi di lavoro dove esercitano le loro funzioni; nel caso in cui si verificano comportamenti che potrebbero configurare Molestie, ferma restando la valutazione dell'avvio dei prescritti procedimenti disciplinari, I responsabili hanno inoltre l'obbligo di comunicare al Comitato Guida la Segnalazione tempestivamente.

Sono adottate misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette al Comitato Guida/responsabile informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalla Politica e dalla presente procedura.

Le Segnalazioni potranno essere sempre inviate tramite e-mail a: paritadigenere@nord-com.it.

Sono sempre garantite le Segnalazioni anonime da inviarsi tramite comunicazione cartacea per il mezzo del servizio postale. La busta deve riportare la dicitura "Riservata" ed essere indirizzata a: NORDCOM S.p.A. – all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere oppure del singolo componente del Comitato Guida, Via Pietro Paleocapa, n. 7, 20121 Milano (Italy).

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE n. 2016/679 e al D. Lgs. n. 196/2003, come novellato dal D. Lgs. n. 101/2018, nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali. In particolare, il Segnalante può sempre visionare l'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito internet della Società.

4.1 Valutazione preliminare

Ogni Segnalazione sarà oggetto di verifiche e approfondimenti da personale non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse e garantirne l'imparzialità. Tutte le persone che vengono coinvolte in tali verifiche o approfondimenti sono tenute alla massima riservatezza.

Il Comitato Guida provvede tempestivamente alla presa in carico e analisi della Segnalazione ricevuta al fine della sua valutazione preliminare attraverso un'attività istruttoria e ne dà tempestiva comunicazione al legale rappresentante.

Obiettivo dell'attività istruttoria è di procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione, ad accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate. L'istruttoria ha l'obiettivo di ricostruire, sulla base della documentazione e delle informazioni ufficiali, nonché di quelle rese disponibili, i processi gestionali e decisionali adottati.

Al termine dell'istruttoria il Comitato Guida può adottare una delle seguenti conclusioni:

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM	© 2023 -Nordcom	Pagina: 6 di 8

- Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, in quanto si riferisce a Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla Politica e dalla presente procedura, oppure si riferisce a condotte, avvenimenti o fatti che non possono essere oggetto di Segnalazione o non sia stato possibile raccogliere sufficienti informazioni per poter procedere a ulteriori indagini. La Segnalazione viene in tali casi archiviata senza procedere ad indagini ulteriori, fornendo il relativo feedback al Segnalante, tramite il medesimo canale di ingresso della Segnalazione ove possibile;
- Segnalazione rilevante: in caso di Segnalazioni che si confermino circostanziate e attinenti al perimetro della presente procedura, il Comitato Guida darà avvio alla fase di verifica, di seguito descritta.

Il Comitato è altresì tenuto a fare tempestiva comunicazione all'OdV in relazione a tutte le fattispecie rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 o del relativo Modello adottato dalla Società.

L'attività istruttoria dovrà concludersi di norma entro quattro settimane dalla ricezione della Segnalazione.

Terminata la fase di istruttoria, il Comitato Guida provvede a registrare la Segnalazione mediante apposito verbale, descrivendo anche le attività di analisi effettuate e gli esiti ottenuti. Provvederà quindi ad archiviare la Segnalazione e la documentazione associata in un'apposita directory accessibile solo al Comitato Guida.

4.2 Valutazione successiva in caso di Segnalazione rilevante

Laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come rilevante, il Comitato Guida procederà all'avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette.

4.3 Conclusione del procedimento

Qualora ad esito delle verifiche e delle indagini interne il Comitato Guida non ravvisi la fondatezza dei fatti indicati nella Segnalazione, provvede ad archiviare la stessa.

Qualora sia ravvisata la fondatezza della Segnalazione e la stessa riguardi uno o più dipendenti o collaboratori, il Comitato Guida redigerà un report conclusivo delle verifiche e indagini interne affinché l'area Risorse Umane possa valutare gli eventuali provvedimenti da adottare.

L'area Risorse Umane dovrà tempestivamente informare il Comitato Guida, l'OdV e il legale rappresentante circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto. Il legale rappresentante valuterà l'opportunità di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione qualora dovessero emergere elementi di criticità riconducibili alle violazioni accertate.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM	© 2023 -Nordcom	Pagina: 7 di 8

ALLEGATO 1 – modulo di segnalazione

MODULO DI SEGNALAZIONE MOLESTIE/VIOLENZE/DISCRIMINAZIONI (Politica per la Parità di Genere)

Da inviarsi tramite e-mail a: paritadigenere@nord-com.it.

Per le segnalazioni anonime: da inviarsi tramite comunicazione cartacea per il mezzo del servizio postale. La busta deve riportare la dicitura "Riservata" ed essere indirizzata a: NORDCOM S.p.A. – all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere oppure del singolo componente del Comitato Guida, Via Pietro Paleocapa, n. 7, 20121 Milano (Italy).

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE n. 2016/679 e al D. Lgs. n. 196/2003, come novellato dal D. Lgs. n. 101/2018, nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali. L'informativa sul trattamento dei dati personali è pubblicata sul sito internet della Società.

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la segnalazione

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome

(dati non obbligatori)

Struttura di appartenenza e qualifica

(dati non obbligatori)

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, etc)

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato

Soggetti coinvolti:

Interni:

Esterni:

Descrizione del fatto oggetto di segnalazione

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione Interni/Esterni:

Ci sono altri **soggetti** ai quali è stata inoltrata la segnalazione del fatto? Se sì, specificare quali **soggetti** e quando

Data

Firma *(non obbligatorio)*

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.	
NORDCOM		Pagina: 8 di 8