PROCEDURA PER LA RILEVAZIONE DELLE CONDOTTE DISCRIMINATORIE, MOLESTIE, ABUSI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

PRO DEI 02

REDAZIONE, VERIFICA ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO			
	NOME	**RUOLO**	**FIRMA**
Redatta da:	Dott. Diego Giorgini	Direttore Risorse Umane	Firmato digitalmente
Verificato da:	Dott. Diego Giorgini	Responsabile del Sistema di Gestione Integrato	Firmato digitalmente
Approvato da:	Carlo Trivelli	Presidente Comitato Guida	Firmato digitalmente

REVISIONE N.	DATA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO
00	01.04.2025	Prima emissione
01	28.09.2026	Aggiornamento della procedura per integrazione riferimenti UNI/PdR 192:2026, trasparenza retributiva.

INDICE

1. Scopo
2. Campo di applicazione
3. Riferimenti normativi e documentali
4. Termini e definizioni
5. Ruoli e responsabilità
6. Descrizione del processo di rilevazione
6.1 Norme generali, norme di comportamento e condotta
6.2 Violenza, molestie, discriminazioni, parità di genere, conciliazione vita familiare-lavoro e welfare
6.3 Prevenzione dei casi di violenza, molestie, discriminazioni e criticità organizzative
6.4 Promozione di una cultura basata sul rispetto, sull'inclusione e sul benessere
7. Canali di segnalazione e processo di gestione della segnalazione (schema riepilogativo)
8. Interfacce documentali

1. SCOPO

La presente procedura definisce criteri, responsabilità e modalità operative per prevenire, rilevare, ricevere, valutare e gestire segnalazioni relative a condotte discriminatorie, molestie, abusi, violenze, mobbing, bullismo, ritorsioni e comportamenti non coerenti con la Politica diversità, equità, inclusione, parità di genere, conciliazione vita-lavoro e trasparenza retributiva, e piu in generale con il Sistema di Gestione Integrato per la Parità, l'Inclusione e il Benessere organizzativo (SIPIB).

La procedura assicura che ogni segnalazione sia trattata con tempestività, riservatezza, imparzialità e tracciabilità, evitando qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione verso la persona segnalante, la persona coinvolta, eventuali testimoni e ogni soggetto che collabori in buona fede all'istruttoria.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica al Gruppo (per Gruppo si intende il Gruppo San Raffaele e la Finanziaria Tosinvest S.p.A.). Il Gruppo si impegna attivamente a contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e comportamento illecito sul lavoro, promuovendo una cultura basata sul rispetto della dignità della persona ed linea con il Codice Etico e il SIPIB.

Il Gruppo non tollera alcun atto discriminatorio, intimidatorio o offensivo ed esige che tutti i collaboratori mantengano relazioni rispettose e inclusive. Sono previsti strumenti e canali specifici per segnalare comportamenti impropri, garantendo tutela e riservatezza a chi denuncia. Eventuali ritorsioni contro chi segnala o collabora ad indagini sono punibili disciplinarmente, fino alla sospensione dal lavoro.

Destinatari della presente procedura:

1. Personale del Gruppo e candidati all'assunzione
2. Membri degli Organi di governo e di controllo
3. Collaboratori/trici e tirocinanti
4. Società partner
5. Stakeholders esterni

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

RIFERIMENTO	AMBITO DI APPLICAZIONE
UNI/PdR 125:2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
UNI/PdR 192:2026	Sistema di gestione per la conciliazione vita familiare-lavoro.
UNI EN ISO 19011:2018	Linee guida per audit di sistemi di gestione.
UNI ISO 30415:2021	Human resource management - Diversity and inclusion.
D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i.	Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.	Tutela e sostegno della maternità e della paternità.
D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105	Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza.
D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96	Attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva.
D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.	Salute e sicurezza sul lavoro, inclusa la valutazione di tutti i rischi anche connessi alle differenze di genere.
L. 15 gennaio 2021, n. 4	Ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
Reg. UE 2016/679 e D.Lgs. 196/2003 s.m.i.	Protezione dei dati personali.
Codice Etico, Politiche , Manuale SIPIB e procedure correlate	Documenti interni di sistema.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

TERMINE	DEFINIZIONE OPERATIVA
Discriminazione diretta	Trattamento meno favorevole fondato su genere, età, origine, disabilità, orientamento affettivo/sessuale, identità di genere, religione, opinioni, genitorialità, responsabilità di cura o altra condizione personale.
Discriminazione indiretta	Criterio, prassi o comportamento apparentemente neutro che produce o può produrre uno svantaggio particolare per persone o gruppi.
Molestia	Comportamento indesiderato che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Molestia sessuale	Comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale, non verbale o digitale.
Violenza e abuso	Condotta o minaccia, anche singola, che possa causare danno fisico, psicologico, economico, professionale o reputazionale.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento sfavorevole conseguente a una segnalazione o alla collaborazione in un'istruttoria.
Segnalazione	Comunicazione, nominativa o anonima ove prevista, avente a oggetto fatti, condotte, rischi o eventi contrari a legge, politica, procedure o principi del Sistema.
Segnalante	Persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro
Consigliera di Parità	La Consigliera di Parità è nominata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali e svolge funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera di Parità si occupa della tutela di lavoratori e di lavoratrici nelle ipotesi di discriminazioni sul lavoro.
Comitato Guida	Il Comitato Guida è responsabile dell'adozione e della continua ed efficace applicazione delle Politiche e delle correlate Procedure del SIPIB.

TERMINE	DEFINIZIONE OPERATIVA
Caregiver / prestatore di assistenza	Persona che presta assistenza o cura a familiari o persone conviventi in condizioni di bisogno, secondo la normativa applicabile e le policy interne.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

RUOLO	RESPONSABILITÀ
Comitato Guida	Organo indipendente che monitora l'attuazione del SIPIB, riceve informazioni pertinenti sulle segnalazioni nel rispetto della riservatezza, valuta, propone azioni e partecipa al riesame.
Responsabile Sistema di Gestione Integrato	Coordina il processo di ricezione, valutazione, trattamento e follow-up delle segnalazioni, raccordandosi con HR e funzioni competenti.
Direzione Risorse Umane	Supporta l'istruttoria, attiva misure organizzative, gestisce eventuali provvedimenti, anche disciplinari, e garantisce la tutela della persona e la coerenza con il CCNL.
Direzione Legale/Compliance oOdV, ove applicabile	Offrono supporto per l'analisi degli aspetti legali in funzione di violazioniex D.lgs 231/2001, ex T.U. in materia di privacy o in caso di denunce whistleblowing.
Responsabile Sportello Antiviolenza	Supporta nei casi in cui si evidenzia la necessità di supporto psioclogico
Responsabili di funzione	Favoriscono un ambiente rispettoso, collaborano all'istruttoria e attuano le azioni correttive assegnate.
Personale e stakeholder	Possono segnalare in buona fede situazioni non coerenti e non in linea con il SIPIB.

. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI RILEVAZIONE

6.1 Norme generali, Norme di comportamento e condotta

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti posti in essere da dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, fornitori, utenti o altri soggetti che intrattengano rapporti con il Gruppo, qualora tali comportamenti o situazioni si verifichino in occasione di lavoro o siano comunque idonei a incidere sul contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono riferirsi a situazioni che si verificano:

1. nel luogo di lavoro, inclusi gli spazi pubblici o privati nei quali viene svolta l'attività lavorativa;
2. nei luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, usufruisce delle pause, , dei servizi igienico-sanitari o degli spogliatoi;
3. durante trasferte, spostamenti, viaggi di lavoro, attività formative, eventi o iniziative sociali correlate al lavoro;
4. nell'ambito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle effettuate tramite e-mail, telefono, piattaforme digitali, messaggistica istantanea, social network o altri strumenti tecnologici;
5. nell'ambito dei processi di selezione, assunzione, assegnazione delle mansioni, formazione, valutazione, sviluppo professionale, attribuzione di incarichi, definizione del trattamento economico, concessione di premi o benefit, gestione dei congedi e cessazione del rapporto di lavoro.

6.2 Violenza, molestie, discriminazioni, parità di genere, conciliazione vita familiare-lavoro e welfare

Per "violenza o molestia" si intende qualsiasi comportamento, anche posto in essere in un'unica occasione, espresso in forma fisica, verbale, non verbale o digitale, nonché la minaccia di porre in essere tale comportamento, che abbia lo scopo o l'effetto di causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ovvero di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono oggetto di segnalazione:

- espressioni verbali o visive abusive, offensive, denigratorie o improntate a una confidenzialità non gradita e non coerente con la natura del rapporto con l'interlocutore;

- commenti, battute, immagini, messaggi o comportamenti riferiti in modo offensivo all'età, al sesso, al genere, all'identità di genere, all'orientamento affettivo o sessuale, allo stato di salute, alla disabilità, alla neurodiversità, all'origine etnica, al colore della pelle, alla nazionalità, alle convinzioni politiche, alla fede religiosa, alla cultura, all'affiliazione sindacale, allo stato civile, alla gravidanza, alla genitorialità o a qualsiasi altra caratteristica personale;
- atti di bullismo, mobbing, isolamento, svalutazione sistematica, manipolazione, abuso psicologico o comportamenti idonei a determinare un peggioramento costante e significativo delle condizioni lavorative e del benessere della persona;
- violenza fisica, minaccia di violenza fisica, danneggiamento di beni personali, molestie o atti persecutori;
- molestie, intimidazioni, minacce o comportamenti persecutori realizzati mediante strumenti digitali, e-mail, messaggistica, piattaforme online o social network;
- violenze e molestie di genere, incluse le molestie sessuali;
- discriminazioni o trattamenti sfavorevoli nell'accesso al lavoro, nella selezione, nell'inquadramento, nell'attribuzione delle mansioni, nella formazione, nella valutazione, nella crescita professionale, nell'accesso a incarichi di responsabilità o nella cessazione del rapporto di lavoro;
- differenze di trattamento non giustificate in materia retributiva, di premi, welfare, benefit, retribuzione variabile o riconoscimenti professionali, a parità di ruolo, competenze, responsabilità e condizioni di lavoro;
- ostacoli, penalizzazioni o trattamenti sfavorevoli connessi alla gravidanza, alla maternità, alla paternità, all'adozione, all'affido, alla genitorialità o alla presenza di carichi di cura familiari;
- difficoltà o disparità nell'accesso alle misure di conciliazione vita familiare-lavoro previste dalla normativa, dalla contrattazione collettiva o dalle politiche aziendali, quali, a titolo esemplificativo, congedi, permessi, flessibilità oraria, part-time, turnazioni o altre modalità organizzative;

- criticità connesse al rientro al lavoro dopo periodi di congedo o assenza legati alla maternità, alla paternità, alla genitorialità, all'adozione, all'affido o all'assistenza di familiari con disabilità, non autosufficienti o bisognosi di cura;
- ostacoli alla formazione, all'aggiornamento, alla crescita professionale o alla piena reintegrazione organizzativa delle persone rientranti da periodi di assenza connessi alla genitorialità o ai carichi di cura;
- insufficiente, poco chiara o disomogenea comunicazione delle misure di welfare, dei servizi disponibili e delle modalità per accedervi;
- criticità riguardanti l'adeguatezza, l'accessibilità o la concreta fruibilità delle iniziative di welfare aziendale e delle misure di sostegno alla persona e alla famiglia;
- modalità di organizzazione del lavoro, assegnazione dei carichi, convocazione di riunioni o gestione delle comunicazioni che possano incidere in modo non proporzionato sull'equilibrio tra vita personale, familiare e lavorativa;
- proposte di miglioramento relative alle politiche di parità di genere, alle misure di conciliazione, al piano welfare, alle iniziative di benessere organizzativo e agli strumenti di ascolto delle persone.

Le violenze e le molestie di genere sono comportamenti posti in essere nei confronti di una persona in ragione del sesso, del genere, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale, ovvero comportamenti che colpiscono in modo particolare persone appartenenti a un determinato genere. Le molestie sessuali costituiscono una forma di molestia di genere e comprendono qualsiasi comportamento a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale, non verbale o digitale, nonché la minaccia di porre in essere tale comportamento, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rappresenta una circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce, pressioni, ricatti o promesse, anche implicite, da parte di superiori gerarchici o di persone in grado di influire sulla costituzione, sullo svolgimento, sulla valutazione o sulla cessazione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra le molestie sessuali:

- fissare una persona in modo sessualmente suggestivo o compiere gesti sessualmente inappropriati;
- utilizzare aneddoti, battute o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- esprimere commenti sulla sessualità, sull'attrazione fisica, sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo di una persona;
- formulare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona;
- contattare ripetutamente una persona mediante telefonate, messaggi o altri strumenti di comunicazione, ovvero chiederle insistentemente appuntamenti non desiderati;
- porre in essere avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni, immagini, video o altri contenuti sessualmente suggestivi o inappropriati;
- porre in essere contatti fisici indesiderati, inclusi pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare deliberatamente un'altra persona;
- promettere vantaggi personali o professionali in cambio di favori sessuali;
- minacciare conseguenze negative, personali o professionali, in caso di rifiuto di favori sessuali.

Le segnalazioni possono anche essere utilizzate come strumento di ascolto, monitoraggio e miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato per la Parità, l'Inclusione e il Benessere Organizzativo quando riguardano misure di welfare, conciliazione vita familiare-lavoro e benessere organizzativo in caso di criticità organizzative, disfunzioni, insufficienze o proposte di miglioramento, senza che sia necessario ravvisare un comportamento illecito o discriminatorio. .

6.3 Prevenzione dei casi di violenza, molestie, discriminazioni e criticità organizzative

Il Gruppo si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di violenza, molestia, discriminazione o comportamento lesivo della dignità della persona, nonché a monitorare e migliorare le condizioni

organizzative che incidono sulla parità di genere, sul benessere organizzativo e sulla conciliazione tra vita familiare e lavoro.

A tale scopo, il Gruppo:

- valuta periodicamente, nell'ambito dell'analisi dello stress lavoro-correlato e degli ulteriori strumenti di valutazione dei rischi, le condizioni organizzative che possano favorire situazioni di disagio, conflitto, mobbing, molestie o violenza, anche digitale;
- mette a disposizione strumenti di ascolto per rilevare la percezione delle persone in relazione alle pari opportunità, al rispetto, all'inclusione, al benessere organizzativo, al welfare e alla conciliazione vita familiare-lavoro;
- promuove iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte a tutte le persone del Gruppo sulle tematiche della prevenzione delle molestie, della parità di trattamento, dell'inclusione, della genitorialità, dei carichi di cura e dell'uso di un linguaggio rispettoso;
- attua misure di prevenzione, protezione e miglioramento, anche alla luce delle segnalazioni ricevute, degli esiti delle indagini interne e degli indicatori di monitoraggio;
- adotta, ove necessario, interventi organizzativi, formativi o correttivi proporzionati alla natura della criticità rilevata.

6.4 Promozione di una cultura basata sul rispetto, sull'inclusione e sul benessere

A tutte le persone del Gruppo è richiesto di aderire ai principi contenuti nel Codice Etico, nella Politica Integrata per la Parità, l'Inclusione e il Benessere Organizzativo e nella presente procedura.

Le persone che operano nel Gruppo sono informate e formate sui contenuti del Codice Etico, delle politiche aziendali in materia di parità di genere, inclusione, prevenzione delle molestie, conciliazione vita familiare-lavoro, welfare e benessere organizzativo, nonché sulle modalità di segnalazione previste dalla presente procedura.

Il rispetto passa anche attraverso il linguaggio. Tutte le persone che lavorano nel Gruppo sono pertanto chiamate a prestare attenzione alle parole, alle immagini e alle modalità comunicative utilizzate, adottando

una comunicazione rispettosa, non discriminatoria, inclusiva e attenta alla dignità e alla sensibilità di ogni persona.
Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro nel quale ciascuna persona possa sentirsi ascoltata, valorizzata e tutelata, contribuendo alla costruzione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulla fiducia, sulla parità di opportunità, sulla responsabilità condivisa e sul benessere delle persone.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE (SCHEMA RIEPILOGATIVO)

Chi può segnalare

- Personale dipendente del Gruppo;
- candidati/e all'assunzione;
- componenti degli Organi di amministrazione e controllo;
- collaboratori/trici e tirocinanti;
- persona direttamente coinvolta o testimone dei fatti.

Cosa può essere segnalato

- Discriminazioni e disparità di trattamento;
- molestie, violenze e molestie sessuali o di genere;
- stalking, mobbing, bullismo e abuso psicologico;
- comportamenti lesivi della dignità o idonei a creare un clima ostile, intimidatorio, offensivo o degradante;
- criticità relative a pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro, welfare e applicazione delle politiche aziendali in tali ambiti.

La segnalazione deve descrivere i fatti in modo il più possibile circostanziato, indicando, ove disponibili, data, luogo, persone coinvolte, testimoni ed eventuali documenti utili.

Canali interni

La segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di colloquio con:

- la Funzione Responsabile gerarchica preposta;
- il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato;
- la Direzione Risorse Umane;
- il Comitato Guida/.

È possibile inviare la segnalazione direttamente al Comitato Guida all'indirizzo **pariopportunita@sanraffaele.it** oppure, anche in forma anonima, mediante posta ordinaria in Via di Val Cannuta n. 247 – Roma. Le segnalazioni indirizzate alla Direzione Risorse Umane possono essere inviate anche a **direzionerisorseumane@sanraffaele.it**.

Gestione della segnalazione

Il soggetto che riceve la segnalazione la trasmette tempestivamente e in modo riservato al Comitato Guida, senza svolgere indagini autonome né promuovere confronti informali tra le parti. Il Comitato Guida prende in carico la segnalazione entro sette giorni dalla ricezione, svolge gli approfondimenti necessari, ascolta le persone coinvolte e valuta l'eventuale adozione di misure organizzative, correttive, di supporto o disciplinari. Il procedimento si conclude, di norma, entro tre mesi dall'avvio.

L'intero processo è improntato alla riservatezza, imparzialità, tutela di tutte le persone coinvolte e divieto di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.

Canali esterni

La persona interessata può rivolgersi autonomamente anche alla Consigliera o al Consigliere di Parità territorialmente competente, per ricevere supporto e tutela in caso di discriminazione o violazione delle

pari opportunità. L’attivazione del canale esterno non esclude né sostituisce la possibilità di utilizzare i canali interni.

Sportello Antiviolenza

Per tutte le società del Gruppo è attivo lo Sportello Antiviolenza, quale servizio riservato di ascolto, orientamento e supporto per persone che vivano situazioni di violenza, molestia o disagio. L’accesso può essere richiesto scrivendo a **pariopportunita@sanraffaele.it**, anche senza presentare una segnalazione formale.

8. INTERFACCE DOCUMENTALI

- PRO DEI 04 - Gestione situazioni non conformi e azioni correttive
- PRO DEI 05 - Riesame della Direzione
- PRO DEI 07 - Gestione audit interni
- Piano Strategico
- Piano di Comunicazione
- Manuale SIPIB
- Codice Etico e Canale Whistleblowing ove applicabile