1. Finalità e Inquadramento Normativo

Il presente documento definisce le linee guida CIOFS-FP per la gestione delle segnalazioni di illeciti, condotte discriminatorie, molestie e violazioni del Codice Etico e della Politica per la Parità di Genere nei confronti del CIOFS-SP ETS (Sede Nazionale) e di ciascuna Associazione Regionale CIOFS-FP (Sede Locale). Il documento integra e armonizza le singole procedure locali di Whistleblowing adottate dalle Associazioni Regionali ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, garantendo il pieno allineamento ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 (Aree 5.3 Governance, 5.4 Processi HR e Capitolo 6) e tutelando l'autonomia amministrativa delle singole entità giuridiche.

2. Ambito Soggettivo (Soggetti Segnalanti)

In conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla prassi consolidata, la facoltà di effettuare segnalazioni è estesa a:

- Lavoratrici/tori subordinate/i (a tempo determinato, indeterminato, part-time, in prova).
- Lavoratrici/tori autonome/i, libere/i professioniste/i, consulenti e collaboratrici/tori esterni.
- Volontarie/i e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).
- Componenti degli Organi Statutari (Consiglio Direttivo, CdA, Organi di Controllo, OdV).
- Lavoratrici/tori in fase di selezione/pre-assunzione (per fatti appresi nel contesto di reclutamento) o ex dipendenti (per fatti appresi in costanza di rapporto).

3. Ambito Oggettivo delle Segnalazioni e Pari Opportunità

Ferme restando le violazioni di legge e i reati prescritti dal D.Lgs. 231/2001 e dal D.Lgs. 24/2023, rientrano obbligatoriamente nell'oggetto di tutela del presente disciplinare per la Parità di Genere:

- **Molestie e Molestie Sessuali sul Luogo di Lavoro:** Qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o fondato sul genere che leda la dignità di una persona o crei un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- **Atti Discriminatori di Genere:** Qualsiasi disparità di trattamento diretta o indiretta fondata sul sesso, genere, orientamento affettivo/sessuale, stato di gravidanza, maternità/paternità, re-boarding o responsabilità familiari.
- **Violazioni della Politica per la Parità di Genere e del Codice di Condotta:** Inosservanza delle Linee Guida RU/HR Nazionali, utilizzo di linguaggio offensivo o discriminatorio e violazione dei principi di trasparenza retributiva e pari opportunità di carriera.
- **Ritorsioni o Mobbing:** Comportamenti ritorsivi posti in essere a seguito di segnalazioni o rivendicazioni sulla parità.

Nota di esclusione: Sono escluse dal canale Whistleblowing le rivendicazioni o lamentele strettamente personali relative al proprio contratto individuale, gestibili tramite i canali di relazioni sindacali o le risorse umane ordinarie.

4. Architettura dei Canali Operativi e Autonomia Amministrativa Locale

Per conciliare l'autonomia gestionale delle Associazioni Regionali con la regia della Sede Nazionale:

1. **Gestione del Canale Locale (Default per AR):** Ciascuna Associazione Regionale mantiene la propria Procedura Whistleblowing e il proprio **Gestore della Segnalazione** (di norma il Presidente del proprio Organismo di Vigilanza OdV o referente terzo qualificato).
2. **Modalità di Presentazione:** Le segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta (raccomandata o piattaforma informatica criptata) o in forma orale (incontro diretto/videocall su richiesta del segnalante entro 10 giorni lavorativi).
3. **Avvalimento della Piattaforma/Gestore Centrale (Opzionale):** Qualora un'Associazione Regionale sprovvista di OdV o piattaforma dedicata deliberi di avvalersi del Gestore della Sede Nazionale (Studio Legale incaricato), può farlo sottoscrivendo una specifica convenzione di servizio.
4. **Flusso Informativo SGI con la Sede Nazionale (Monitoraggio PdG):** Ai soli fini del monitoraggio del Sistema di Gestione Integrato UNI/PdR 125:2022, il Gestore Locale trasmette annualmente al Responsabile SGI / Comitato di Guida di Sede Nazionale una **Attestazione Sintetica** (o Dichiarazione "Zero Segnalazioni PdG") omessa di qualsiasi dato personale o elemento identificativo, indicando unicamente il numero di segnalazioni pervenute in ambito parità/molestie, lo stato di lavorazione e l'esito dell'istruttoria.

5. Iter Istruttorio, Tempistiche e Tutele

- **Avviso di Ricevimento:** Rilasciato al segnalante entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione.
- **Valutazione di Ammissibilità e Procedibilità:** Verifica della legittimazione del segnalante e della presenza di elementi circostanziati (fatti, date, luoghi, soggetti coinvolti). Le segnalazioni generiche o manifestamente infondate vengono archiviate con motivazione tracciata.
- **Riscontro Finale o Interlocutorio:** Fornito al segnalante entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.
- **Tutela della Riservatezza e Anonimato:** L'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi non possono essere rivelate senza consenso espresso.

- **Divieto Assoluto di Ritorsione:** È vietata qualsiasi misura sanzionatoria, demansionamento, trasferimento, licenziamento, mancato rinnovo contrattuale o trattamento sfavorevole addebitabile alla segnalazione. La violazione del divieto costituisce grave illecito disciplinare.
- **Conservazione degli Atti:** Tutta la documentazione è conservata con garanzia di riservatezza e sicurezza per un periodo non superiore a 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale.