

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

“GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE” **NEXUMSTP SPA SB**

Versione	Data	Commento
1.0	18/12/2023	Prima emissione
2.0	20/04/2026	Revisione dell'iter procedurale, dei canali di segnalazione e delle funzioni competenti

 YOUR NEXT STEP	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
--	---	---

Indice

1.	Accessibilità del documento	1
2.	Scopo e ambito di applicazione	1
3.	Impegno e definizioni	1
4.	Destinatari.....	3
5.	Sensibilizzazione, formazione e informazione	3
6.	Procedura di gestione delle segnalazioni	4
	6.1 Segnalazione.....	4
	6.2 Iter procedurale di segnalazione (RICEZIONE E ANALISI).....	6
7.	Sistema disciplinare.....	6
8.	Tutele del segnalante (riservatezza e divieto di ritorsioni)	7
9.	Informativa privacy.....	8
10.	Recapiti di riferimento	8
11.	Durata	9

Allegati: Allegato A, Allegato B

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

1. ACCESSIBILITÀ DEL DOCUMENTO

La presente policy è disponibile nella intranet aziendale di **NexumStp S.p.A. S.B.** (la “Società”) nell'apposita cartella “Parità di Genere” della intranet aziendale e sul sito internet al seguente link <https://nexumstp.it/chi-siamo/corporate-responsibility/>.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a **NexumStp S.p.A Società tra Professionisti Società Benefit** e ha lo scopo di istituire, individuare e disciplinare i canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni inerenti a possibili condotte non conformi ai principi propri del sistema per la parità di genere di cui alla UNI Pdr 125/2022.

La procedura, ispirata ai valori NexumStp e al Codice di Condotta, rafforza l'impegno dell'organizzazione nel sostenere un contesto lavorativo sereno e ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti, indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore della pelle, dalla nazionalità, dalla cittadinanza, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Tra le principali finalità:

- a) contrastare ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- b) informare tutte le persone di NexumStp, manager, collaboratrici/tori e consulenti, dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla cessazione degli atti e/o comportamenti che possono ingenerare molestie o molestie sessuali e al mantenimento di un clima che assicuri il rispetto della dignità della persona e il rispetto del Codice di Condotta, nell'ambito delle attività svolte;
- c) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- d) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante da possibili condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- e) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. IMPEGNO E DEFINIZIONI:

NexumStp S.p.A Società tra Professionisti Società Benefit adotta il principio di “Tolleranza Zero”. Non tollera alcuna forma di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, di mobbing e ritiene fondamentale la prevenzione delle molestie nel rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutto il personale. Si impegna pertanto ad assicurare il rispetto della presente Policy e a promuoverne la diffusione del contenuto. Al fine di prevenire, indagare e proteggere il personale da atti ritorsivi, NexumStp S.p.A si impegna a promuovere un ambiente in cui il personale si senta libero di collaborare al fine di contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso e ad eliminare parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi.

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

Nel caso siano segnalati episodi di molestie e molestie sessuali, NexumStp S.p.A si impegna a fornire un'assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza di eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta. Al contempo nel rispetto del principio di presunzione di non colpevolezza finché un fatto non sia accertato, si impegna a offrire lo stesso supporto imparziale a coloro che vengono interessati dalla segnalazione.

NexumStp si impegna inoltre ad attuare corsi di formazione diretti a tutto lo staff e anche a quadri, manager, dirigenti e rappresentanti sindacali, che sensibilizzino i partecipanti circa gli impegni assunti in materia di molestie e di molestie sessuali

NexumStp si impegna infine a garantire che tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni siano in possesso dei requisiti morali e professionali e assicurino il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività nel rispetto dell'imparzialità, dell'autonomia e dell'indipendenza di giudizio.

DEFINIZIONI

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso/genere 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, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od 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 (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore 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, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od 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.

Mobbing: rappresenta una forma di molestia, che normalmente si concretizza in una condotta del datore di lavoro o superiore gerarchico (ma anche di uno o più colleghi), sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che comportano forme di prevaricazione o persecuzione psicologica, da cui può conseguire l'isolamento o l'emarginazione del dipendente, con conseguenze sul suo equilibrio psichico e sulla sua personalità.

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

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

4. DESTINATARI

La presente policy è rivolta:

- ai dipendenti della Società e a coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.lgs. 81/2015 (ad es. di somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc), compresi i candidati e le candidate ed ex dipendenti;
- a volontari e tirocinanti, anche non retribuiti, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- a consulenti e lavoratori autonomi, anche con rapporto di lavoro coordinato e continuativo, che svolgono la propria attività presso la Società;
- ai clienti, fornitori, partner commerciali e, più in generale, a tutti i soggetti esterni del settore pubblico e privato che intrattengono rapporti professionali, commerciali o istituzionali con la Società;
- ad azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

5. SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	--

NexumStp si impegna a diffondere i contenuti della presente policy al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché a far conoscere le procedure individuate e a promuovere iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali, molestie morali e psicologiche, e se necessario diffondendo ulteriori disposizioni.

6. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1 Segnalazione

Qualsiasi Stakeholder (Clienti effettivi e potenziali - partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti ecc.) può segnalare anche in forma anonima eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali. È opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni.

La segnalazione può essere effettuata utilizzando il canale dedicato [MODULO SEGNALAZIONE](#).

La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

- Molestie fisiche, verbali, digitali, incluse le molestie sessuali;
- Mobbing;
- Discriminazione (di genere, di etnia, di religione, di orientamento sessuale, etc.);
- Comportamenti contrari ai Principi e alla Policy aziendale;

Al fine di evitare che la segnalazione venga archiviata, è opportuno che essa contenga:

- le generalità del Segnalante, a meno che il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato;
- la descrizione chiara e completa del fatto oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di documenti a supporto della Segnalazione che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le modalità di invio possono essere le seguenti:

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

a. COMUNICAZIONI VERBALI

Nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il personale costituente l'ODV ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, della persona da cui riceve la comunicazione.

b. PER MAIL

Le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo mail all'attenzione dell'ODV: odv@nexumstp.it

c. MEDIANTE CANALE DI SEGNALAZIONE DEDICATO

Tramite compilazione del form dedicato [MODULO SEGNALAZIONE](#).

6.2 Iter procedurale di segnalazione

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

- ricezione della segnalazione
- analisi preliminare della segnalazione, istruttoria e accertamento

Previo ricezione da parte dell'ODV quale organismo indipendente, il Comitato Guida provvederà a verificare la veridicità delle segnalazioni ricevute, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte ad individuare eventuali episodi discriminatori. Qualora la segnalazione riguardi un componente del Comitato Guida, l'OdV garantirà il corretto svolgimento dell'istruttoria, coinvolgendo esclusivamente i membri del Comitato Guida estranei ai fatti oggetto della segnalazione, previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse e nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela delle persone coinvolte.

L'organismo incaricato della gestione della segnalazione valuterà quindi:

- A. se è necessaria o meno un'indagine completa;
- B. in caso fosse richiesta un'indagine, se vi è sufficiente competenza per condurre l'indagine internamente o se sono richiesti specialisti esterni;
- C. se devono essere adottate misure immediate.

FASE 1 – RICEZIONE:

Entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a dare risposta direttamente al firmatario della segnalazione (in caso di segnalazione non anonima) o tramite affissione in bacheca (se in forma anonima).

L'Organismo di Vigilanza può essere in qualsiasi momento interpellato relativamente alle segnalazioni di eventi discriminatori da parte del personale.

L'Organismo di Vigilanza oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dalla funzione competente collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo. Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo può essere richiesta una azione correttiva. Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L'Organismo di Vigilanza garantisce che in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio di una problematica segnalata prenderanno in considerazione, per quanto legalmente e professionalmente possibile, le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore.

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

FASE 2 – ANALISI DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni sono:

- l'Organismo di Vigilanza, per quanto concerne le violazioni del Codice Etico e/o le violazioni riguardanti membri del comitato guida per la parità di genere;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere, per quanta concerne la violazione della Politica per la Parità di Genere, Diversità ed Inclusione ed in generale per qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale, sia fisica;

che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'OdV e il Comitato Guida svolgono direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione e fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

Si ricorda che ai sensi del d.lgs. 231/01 i reati di molestie e razzismo rientrano nel novero dei reati presupposto e pertanto le segnalazioni potranno comunque essere rivolte all'Organismo di Vigilanza, il quale sarà tenuto ad informare prontamente anche il Comitato Guida per la Parità di genere.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV e/o il Comitato Guida valutano le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. I fatti oggetto della segnalazione vengono riportati dal segnalante all'interno dell'apposito modulo di segnalazione (il facsimile è apposto in calce alla presente procedura). Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanta accertato e/o agli opportuni interventi.
- Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Codice etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente ai soci, ai responsabili del settore in cui è avvenuta la segnalazione, all'Alta Direzione, al Comitato Guida (in caso di discriminazioni e/o violenze sia fisiche sia verbali) ai dipendenti, compresi i dirigenti. Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino delle situazioni di violazione della Politica Aziendale per la Parità di Genere, Diversità ed Inclusione e/o dei principi del sistema per la parità di genere ovvero il Comitato Guida abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Comitato Guida procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente ai soci ai responsabili del settore in cui è avvenuta la segnalazione, all'Alta Direzione, all'Organismo di Vigilanza ai dipendenti, compresi i dirigenti.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il compimento di molestie o di molestie sessuali, oltre a poter costituire reato penalmente perseguibile, costituisce illecito disciplinare.

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	--

Costituisce altresì illecito disciplinare qualsiasi atto di ritorsione (a titolo esemplificativo demansionamento, licenziamento, trasferimento o altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro), contro chi denuncia una molestia o una molestia sessuale o intenda rendere testimonianza o contro chi svolga la funzione di Persona di Fiducia.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla segnalata nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni previsti dagli accordi contrattuali e dalla legge.

In particolare, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle disposizioni interne, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

8. TUTELE DEL SOGGETTO SEGNALANTE (RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONI)

Il D.Lsg 24/2023 contiene misure a garanzia del Segnalante in termini di riservatezza e di contrasto di eventuali provvedimenti discriminatori/ritorsivi.

1. Tutela della riservatezza

I dati personali del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, la sua identità non possono essere rivelati senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle deputate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

L'identità del Segnalante è protetta dal Gestore della Segnalazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione, compreso l'eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre Autorità competenti, salvo i casi in cui, per effetto di specifiche disposizioni di legge, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ecc.).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante è mantenuta segreta quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	--

Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto incolpato o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, l'identità del Segnalante potrà essere svelata solo previo consenso espresso del Segnalante.

In tal caso, è dato preventivo avviso al Segnalante con comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il Segnalante non presti il consenso a svelare la propria identità, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La tutela della riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal Segnalante, quali:

il Segnalato (la persona fisica cui è imputata la condotta segnalata);

le persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione (ad es. colleghi di lavoro del Segnalante che operino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente);

il facilitatore (colui che presta assistenza al Segnalante nel processo di Segnalazione), sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

2. Tutela dalle ritorsioni

Il soggetto che effettua una Segnalazione interna o esterna o denuncia all'Autorità giudiziaria condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può subire comportamenti ritorsivi.

Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. Ad es., lo sono il licenziamento, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, referenze negative, l'intimidazione, le molestie, l'adozione di sanzioni disciplinari ed ogni altro provvedimento discriminatorio che pregiudichi il Segnalante a causa della Segnalazione.

Il Segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona Segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

9. TUTELA DELLA PRIVACY

I dati personali raccolti ed acquisiti da NexumStp S.p.A. nell'ambito della presente policy saranno trattati, nel rispetto delle disposizioni vigenti, per le finalità e secondo le modalità indicate: (i) nell'Allegato A alla presente policy, relativamente ai dati personali riferibili alla persona segnalante, la quale è tenuta a leggere attentamente l'informativa prima di effettuare una segnalazione; (ii) nell'Allegato B alla presente policy, relativamente ai dati personali riferibili alla persona segnalata.

10. RECAPITI DI RIFERIMENTO

ODV: odv@nexumstp.it

Georgia Tanzilli: Responsabile Parità di Genere – g.tanzilli@nexumstp.it

	GESTIONE E SEGNALAZIONE MOLESTIE	PG_Gestione e Segnalazione molestie Rev. 2.0 del 20/04/2026
---	---	---

Claudio Cavaliere: Supervisore processi Parità di Genere – c.cavaliere@nexumstp.it

Micaela Laura: Supervisore documentazione amministrativa Parità di Genere – m.laura@nexumstp.it

11. DURATA:

La presente policy ha durata indeterminata: la sua applicazione sarà oggetto di una prima verifica dopo un anno dall'implementazione, attraverso la raccolta dei feedback delle persone e l'analisi della sua attuazione, e sarà poi oggetto di aggiornamento e validazione periodica

ALLEGATI

- ☐ All. A – informativa persona segnalante;
- ☐ All. B – Informativa persona segnalata.

*All. A – informativa persona segnalante***INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Le seguenti informazioni (l'“**Informativa**”) Le sono fornite da **NexumStp S.p.A. Società Benefit** in ossequio a quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (il “**GDPR**”), per renderla edotta delle finalità e dei mezzi con cui la Società raccoglie, ottiene e tratta dati personali a Lei (l'“**Interessato**”) riferibili, in qualità di segnalante, nell'ambito della procedura interna di gestione delle segnalazioni di molestie implementata conformemente alla norma UNI/PDR 125/2022.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO dei Suoi dati personali, descritto nella presente Informativa, è **NexumStp S.p.A.** (C.F. e P.I. 13262641007), con sede legale in Via Nairobi, n. 40 – 00144 Roma (RM) (il “**Titolare**”); i recapiti cui contattare il Titolare (i “**Recapiti**”) sono i seguenti: 06/5916078 – info@nexumstp.it.

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI – Per tutte le questioni relative al trattamento dei dati e all'esercizio dei diritti riconosciuti agli interessati, il Responsabile della Protezione dei Dati designato dal Titolare (il “**DPO**”) può essere contattato all'indirizzo e-mail dpo@nexumstp.it.

CATEGORIE DI DATI PERSONALI TRATTATI – I dati personali a Lei riferibili, trattati dal Titolare nel perseguimento delle finalità descritte oltre, consistono in: (i) nome e cognome (i “**Dati anagrafici**”) e indirizzo di residenza e/o e-mail (i “**Dati di contatto**”) ; (ii) informazioni inerenti la qualifica professionale ricoperta e/o ai rapporti lavorativi, professionali o commerciali intrattenuti con il Titolare (ad es. la Sua qualità di dipendente, stagista, consulente, collaboratore autonomo, fornitore del Titolare etc.) (i “**Dati di contesto**”); (iv) informazioni relative all'evento da Lei segnalato ed al modo in cui ne è venuto a conoscenza, se e nella misura in cui essi costituiscano dati personali a Lei riferibili, eventualmente anche appartenenti alle categorie particolari di cui all'art. 9 GDPR (ad es. i Suoi rapporti con la persona segnalata e con eventuali terzi coinvolti, le dichiarazioni da Lei rese mediante la presentazione della segnalazione, il contenuto di comunicazioni eventualmente intercorse, la Sua presenza nel luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione etc.) (i “**Dati sull'evento**”).

FINALITÀ E BASI GIURIDICHE DEL TRATTAMENTO – I Suoi dati personali sono raccolti e trattati dal Titolare al fine di:

a) **effettuare le attività necessarie alla verifica della fondatezza della segnalazione da Lei elevata e dei fatti ivi descritti**, incluso l'invio di comunicazioni di riscontro e la conduzione di interlocuzioni volte ad acquisire ulteriori informazioni, e **adottare, nel caso in cui la medesima risulti fondata, i conseguenti provvedimenti**.

Per questa finalità, il trattamento dei Suoi dati personali è effettuato nella misura necessaria al perseguimento del legittimo interesse del Titolare a garantire ai propri dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro libero da comportamenti molesti, discriminatori, violenti e/o lesivi della propria Politica per la Parità di genere, Diversità ed Inclusione, ai sensi dell'art. 6, par. 1, let. f) del GDPR; inoltre, il trattamento delle categorie particolari di dati personali a Lei riferibili eventualmente comunicati è effettuato esclusivamente ove necessario per assolvere agli obblighi del Titolare e per esercitare i Suoi diritti specifici in materia di diritto del lavoro e della sicurezza e protezione sociale, ai sensi dell'art. 9, par. 2, let. b) del GDPR e dell'art. 2087 c.c..

Per questa finalità, la comunicazione dei Dati anagrafici e dei Dati di contatto è facoltativa e la loro assenza non impedirà l'esame e la gestione della segnalazione, che verrà ugualmente trattata quale anonima, ove sussistano i presupposti. La comunicazione dei Dati di contesto e dei Dati sull'evento è facoltativa ma necessaria per la gestione della segnalazione, e la mancata, incompleta o inesatta comunicazione comprometterà la capacità del Titolare di valutare l'ammissibilità e/o la fondatezza della segnalazione, e potrà comportarne l'archiviazione.

b) **rendere noti i Suoi Dati anagrafici alla persona segnalata, qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente instaurato nei confronti di quest'ultima, la contestazione sia integralmente o parzialmente fondata sulla segnalazione da Lei elevata e la conoscenza della Sua identità sia indispensabile per la difesa dell'inculpato**.

Per questa finalità, il trattamento è effettuato soltanto previo Suo consenso esplicito ai sensi dell'art. 6, par. 1, let. a) del GDPR, che Lei potrà esprimere secondo le modalità indicate nella comunicazione scritta con cui il Titolare la informerà delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei Suoi dati anagrafici, e che può revocare in ogni momento rivolgendosi ai Recapiti. Il Suo consenso è facoltativo: qualora Lei preferisca non consentire al trattamento, ciò comprometterà la capacità del Titolare di esercitare il potere disciplinare nei confronti della persona segnalata, ma la Sua identità non verrà rivelata e non subirà alcun tipo di ripercussione.

c) **esercitare il potere disciplinare nei Suoi confronti**, qualora dovesse essere accertato che la segnalazione è infondata, falsa e/o intenzionalmente diffamatoria e che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Per questa finalità, il trattamento dei Suoi dati personali è effettuato in quanto necessario al perseguimento del legittimo interesse del Titolare alla repressione dell'utilizzo abusivo della propria Procedura di Segnalazione delle Molestie, ai sensi dell'art. 6, comma 1, let. f) del GDPR.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI – I Suoi dati personali, trattati per le finalità sopra indicate, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni dalla definizione della segnalazione**. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI E TRASFERIMENTI DEI DATI PERSONALI VERSO PAESI TERZI – Nel perseguimento delle finalità sopra esposte, i Suoi dati personali potranno essere comunicati: a) al soggetto interno incaricato dal Titolare di esaminare ed istruire la specifica segnalazione (Organismo di Vigilanza o Comitato Guida per la Parità di Genere), secondo quanto previsto dalla Procedura per la Segnalazione delle Molestie; b) a fornitori di servizi di *information technology* (IT), quali la gestione e la manutenzione dei *software* e degli apparati informatici utilizzati per la gestione informatizzata delle segnalazioni; c) al soggetto nei confronti del quale la segnalazione è elevata, qualora Lei presti il consenso alla relativa comunicazione; d) all'Autorità giudiziaria, ove ritenuto opportuno per la tutela dei diritti e degli interessi del Titolare. Ove ricorrano i presupposti stabiliti dal GDPR, il Titolare stipulerà con quei destinatari, tra quelli sopra indicati, che ricevono la comunicazione dei Suoi dati personali affinché li trattino per suo conto (i **"Responsabili del trattamento"**) appositi contratti, volti ad assicurare che le operazioni effettuate avvengano nel pieno rispetto delle istruzioni impartite dal Titolare e che siano implementate misure tecniche e organizzative adeguate alla salvaguardia della sicurezza dei Suoi dati personali. La comunicazione dei Suoi dati personali alle categorie di destinatari sopra indicati potrà comportarne il trasferimento verso paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (i **"Paesi terzi"**). In tal caso, il Titolare le renderà le opportune informazioni integrative e trasferirà i Suoi dati personali soltanto verso Paesi terzi ritenuti adeguati dalla Commissione Europea quanto al livello di protezione offerto, oppure dopo essersi assicurato che il trasferimento sia assistito da garanzie adeguate (anche mediante la sottoscrizione delle cd. *clausole contrattuali standard* con il destinatario), per avere copia delle quali può rivolgersi in ogni momento al Titolare presso i Recapiti o al DPO da questi designato.

I SUOI DIRITTI – In qualità di persona segnalante, Lei può esercitare, in ogni momento e gratuitamente, i diritti indicati dagli artt. 15 e ss. del GDPR, in quanto applicabili, rivolgendosi al Titolare presso i Recapiti o al DPO da questi designato. In particolare, nei limiti previsti dal GDPR e dal D. Lgs. n. 196/2003, Lei può esercitare il **diritto di accesso**, il **diritto alla rettifica**, il **diritto alla cancellazione** (c.d. **"diritto all'oblio"**), il **diritto alla limitazione del trattamento**, il **diritto di revocare il consenso prestato**, il **diritto di proporre reclamo ad un'Autorità di Controllo** (quale il Garante per la Protezione dei Dati Personali, con uffici in Piazza Venezia 11 - 00187, Roma (RM), Italia (IT), E-mail: garante@gpdp.it, PEC: protocollo@pec.gpdp.it).

In qualsiasi momento, inoltre, Lei potrà opporsi al trattamento dei dati effettuato sulla base del legittimo interesse, contattando il Titolare presso i Recapiti: in tal caso, il Titolare si asterrà dal trattare ulteriormente i Suoi dati, salvo che vi siano motivi cogenti per procedere al trattamento, prevalenti rispetto ai Suoi diritti ed interessi (o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria).

*All. B – informativa persona segnalata***INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Le seguenti informazioni (l'“**Informativa**”) Le sono fornite da **NexumStp S.p.A.** in ossequio a quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (il “**GDPR**”), per renderla edotta delle finalità e dei mezzi con cui la Società raccoglie, ottiene e tratta dati personali a Lei (l'“**Interessato**”) riferibili, in qualità di persona segnalata, nell'ambito della procedura interna di gestione delle segnalazioni di molestie implementata conformemente alla norma UNI/PDR 125/2022.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO dei Suoi dati personali, descritto nella presente Informativa, è **NexumStp S.p.A.** (C.F. e P.I. 13262641007), con sede legale in Via Nairobi, n. 40 – 00144 Roma (RM) (il “**Titolare**”); i recapiti cui contattare il Titolare (i “**Recapiti**”) sono i seguenti: 06/5916078 – info@nexumstp.it.

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI – Per tutte le questioni relative al trattamento dei dati e all'esercizio dei diritti riconosciuti agli interessati, il Responsabile della Protezione dei Dati designato dal Titolare (il “**DPO**”) può essere contattato all'indirizzo e-mail dpo@nexumstp.it.

CATEGORIE DI DATI TRATTATI – I dati personali a Lei riferibili, trattati dal Titolare nel perseguimento delle finalità descritte oltre, consistono in: (i) nome e cognome (i “**Dati anagrafici**”); (ii) informazioni inerenti la qualifica professionale ricoperta e/o ai rapporti lavorativi, professionali o commerciali intrattenuti con il Titolare (ad es. la Sua qualità di socio, dipendente, stagista, consulente, collaboratore autonomo del Titolare etc.) (i “**Dati di contesto**”); (iii) informazioni relative al Suo presunto coinvolgimento nei fatti oggetto di una segnalazione interna presentata ai sensi della Procedura di Segnalazione delle Molestie adottata dal Titolare, eventualmente anche relativi alla presunta commissione di reati ai sensi dell'art. 10 GDPR e/o appartenenti alle categorie particolari di cui all'art. 9 GDPR (ad es. la commissione, da parte Sua, di uno o più illeciti rilevanti sotto il profilo penale etc.) (i “**Dati sul coinvolgimento nella violazione**”).

FONTE DEI DATI PERSONALI – Ad eccezione dei Dati anagrafici e dei Dati di contesto, che sono stati già raccolti dal Titolare in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, i Suoi dati personali – ed in particolare i Dati sul coinvolgimento nella violazione – sono acquisiti dal Titolare in conseguenza di una segnalazione presentata attraverso l'apposito canale interno e/o raccolti nel corso della fase istruttoria.

FINALITÀ E BASI GIURIDICHE DEL TRATTAMENTO – I Suoi dati personali sono raccolti, acquisiti e trattati dal Titolare al fine di **effettuare le attività necessarie alla verifica della fondatezza della segnalazione elevata nei Suoi confronti e dei fatti ivi descritti**, inclusa l'assunzione di ulteriori informazioni, la raccolta di eventuali dichiarazioni da Lei rilasciate e la consultazione di documenti a Lei riferibili, ed **adottare, nel caso in cui la segnalazione elevata nei Suoi confronti risulti fondata, i conseguenti provvedimenti**, inclusi l'esercizio del potere disciplinare e la denuncia dei fatti all'Autorità Giudiziaria.

Per questa finalità, il trattamento dei Suoi dati personali è effettuato nella misura necessaria al perseguimento del legittimo interesse del Titolare a garantire ai propri dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro libero da comportamenti molesti, discriminatori, violenti e/o lesivi della propria Politica per la Parità di genere, Diversità ed Inclusione ed alla repressione di condotte pregiudizievoli per lo stesso e per la propria integrità, ai sensi dell'art. 6, par. 1, let. f) del GDPR; inoltre, il trattamento delle categorie particolari di dati personali a Lei riferibili eventualmente comunicati è effettuato esclusivamente ove necessario per assolvere agli obblighi del Titolare e per esercitare i diritti specifici dei dipendenti e dei collaboratori del Titolare in materia di diritto del lavoro e della sicurezza e protezione sociale, ai sensi dell'art. 9, par. 2, let. b) del GDPR e dell'art. 2087 c.c..

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI – I Suoi dati personali, trattati per le finalità sopra indicate, saranno **conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione** e comunque **non oltre cinque anni dalla chiusura della segnalazione**, salvo che una più lunga conservazione non sia giustificata dal relativo trattamento per finalità concorrenti (ad es. di difesa in giudizio). Fanno eccezione i dati personali manifestamente non utili all'istruttoria di una specifica segnalazione, che sono cancellati immediatamente qualora essi siano stati accidentalmente raccolti.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI E TRASFERIMENTI DEI DATI PERSONALI VERSO PAESI TERZI – Nel perseguimento delle finalità sopra esposte, i Suoi dati personali potranno essere comunicati: a) al soggetto interno

incaricato dal Titolare di esaminare ed istruire la specifica segnalazione (Organismo di Vigilanza o Comitato Guida per la Parità di Genere), secondo quanto previsto dalla Procedura per la Segnalazione delle Molestie; *b*) a fornitori di servizi di *information technology* (IT), quali la gestione e la manutenzione dei *software* e degli apparati informatici utilizzati per la gestione informatizzata delle segnalazioni; *c*) alle funzioni aziendali competenti per l'assunzione dei correlati provvedimenti, qualora la segnalazione elevata nei Suoi confronti venga ritenuta fondata; *d*) all'Autorità giudiziaria, ove ritenuto opportuno per la tutela dei diritti e degli interessi del Titolare. Ove ricorrano i presupposti stabiliti dal GDPR, il Titolare stipulerà con quei destinatari, tra quelli sopra indicati, che ricevono la comunicazione dei Suoi dati personali affinché li trattino per suo conto (i "**Responsabili del trattamento**") appositi contratti, volti ad assicurare che le operazioni effettuate avvengano nel pedissequo rispetto delle istruzioni impartite dal Titolare e che siano implementate misure tecniche e organizzative adeguate alla salvaguardia della sicurezza dei Suoi dati personali. La comunicazione dei Suoi dati personali alle categorie di destinatari sopra indicati potrà comportarne il trasferimento verso paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (i "**Paesi terzi**"). In tal caso, il Titolare le renderà le opportune informazioni integrative e trasferirà i Suoi dati personali soltanto verso Paesi terzi ritenuti adeguati dalla Commissione Europea quanto al livello di protezione offerto, oppure dopo essersi assicurato che il trasferimento sia assistito da garanzie adeguate (anche mediante la sottoscrizione delle cd. *clausole contrattuali standard* con il destinatario), per avere copia delle quali può rivolgersi in ogni momento al Titolare presso i Recapiti o al DPO da questi designato.

I SUOI DIRITTI – Lei può esercitare, in ogni momento e gratuitamente, i diritti indicati dagli artt. 15 e ss. del GDPR, in quanto applicabili, rivolgendosi al Titolare presso i Recapiti o al DPO da questi designato. In particolare, nei limiti previsti dal GDPR e dal D. Lgs. n. 196/2003, Lei può esercitare il **diritto di accesso**, il **diritto alla rettifica**, il **diritto alla cancellazione** (c.d. "**diritto all'oblio**"), il **diritto alla limitazione del trattamento**, il **diritto di proporre reclamo ad un'Autorità di Controllo** (quale il Garante per la Protezione dei Dati Personali, con uffici in Piazza Venezia 11 - 00187, Roma (RM), Italia (IT), E-mail: garante@gpdp.it, PEC: protocollo@pec.gpdp.it).

In qualsiasi momento, inoltre, Lei potrà opporsi al trattamento dei dati effettuato sulla base del legittimo interesse, contattando il Titolare presso i Recapiti: in tal caso, il Titolare si asterrà dal trattare ulteriormente i Suoi dati, salvo che vi siano motivi cogenti per procedere al trattamento, prevalenti rispetto ai Suoi diritti ed interessi (o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria).