

POLICY AZIENDALE PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

1. Finalità

Subbyx S.r.l. Società Benefit si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso della dignità di ogni persona. Con questa policy, l'azienda intende:

- **Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e abuso di potere**, che possano compromettere il benessere psicologico e fisico delle persone coinvolte, sia in presenza che a distanza.
- **Fornire un sistema chiaro, sicuro e accessibile** per la segnalazione di condotte illecite, scorrette o contrarie ai valori aziendali.
- **Promuovere una cultura aziendale fondata sull'etica, la trasparenza, la responsabilità e l'inclusione**, valorizzando la diversità e garantendo pari opportunità.
- **Conformarsi al Decreto Legislativo 24/2023**, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione dei segnalanti (whistleblowers).

2. Ambito di applicazione

Questa policy si applica a chiunque operi, a qualsiasi titolo, all'interno o per conto di Subbyx, inclusi:

- Dipendenti a tempo indeterminato e determinato;
- Collaboratori, consulenti, freelance, stagisti e tirocinanti;
- Membri del board, manager, advisor e investitori attivi;
- Fornitori, subappaltatori, agenzie partner;
- Stakeholder e utenti coinvolti in iniziative o progetti aziendali, anche da remoto.

La policy si applica anche alle interazioni digitali, come chat, email, call, piattaforme collaborative, ecc.

3. Definizioni

- **Discriminazione:** trattamento ingiustificato e svantaggioso nei confronti di una persona o di un gruppo, basato su caratteristiche personali quali genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, status socioeconomico o altri fattori protetti. Può manifestarsi in forma diretta (esclusione esplicita) o indiretta (regole o pratiche apparentemente neutre ma discriminatorie).
- **Molestia:** qualsiasi comportamento indesiderato – fisico, verbale, non verbale o digitale – che offenda, umili o metta a disagio un'altra persona, compromettendo la sua dignità. Include battute offensive, commenti sull'aspetto, contatti fisici non richiesti, minacce, insulti, ma anche micro-aggressioni ripetute.
- **Whistleblowing:** atto volontario e responsabile con cui una persona segnala, anche in forma anonima, fatti o comportamenti che violano leggi, regolamenti, codici interni o principi etici. Può riguardare corruzione, frodi, molestie, violazioni ambientali, irregolarità contabili, ecc.

4. Principi guida

La cultura aziendale di Subbyx si basa su valori fondamentali:

- **Dignità e rispetto:** ogni persona ha diritto a un ambiente sereno, sicuro e motivante. Non sono tollerati comportamenti offensivi o degradanti.
- **Equità:** le decisioni aziendali devono basarsi sul merito e sulla trasparenza, senza favoritismi, pregiudizi o conflitti di interesse.
- **Inclusione attiva:** la diversità è vista come una risorsa. Subbyx incoraggia la partecipazione paritaria di tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali o professionali.
- **Tolleranza zero:** qualsiasi segnale di comportamento scorretto è preso sul serio e indagato con attenzione.
- **Responsabilità condivisa:** ciascuno è protagonista del clima aziendale e responsabile nel prevenire, riconoscere e contrastare situazioni inadeguate.

5. Comportamenti attesi

a. Relazioni rispettose

- Usare un linguaggio appropriato, non sessista, non aggressivo, anche online.
- Rispettare le differenze culturali, fisiche, linguistiche o identitarie.
- Evitare commenti personali su aspetto, abbigliamento, accento, ecc.
- Favorire l'ascolto reciproco e la comunicazione empatica.
- Non isolare, deridere, zittire o ignorare sistematicamente colleghi.

b. Prevenzione attiva

- Condannare pubblicamente battute o atteggiamenti discriminatori.
- Contrastare abusi gerarchici, manipolazioni e "atteggiamenti tossici".
- Valutare l'impatto delle proprie azioni sugli altri.
- Intervenire o segnalare situazioni sospette.

c. Whistleblowing segnalante

- Segnalare in buona fede, anche su sospetti fondati.
- Documentare i fatti: date, luoghi, soggetti coinvolti, eventuali prove.
- Mantenere la riservatezza delle informazioni e dei soggetti coinvolti.
- Non usare la segnalazione per vendette personali o strumentalizzazioni.

6. Canali di segnalazione

Le segnalazioni possono essere presentate tramite:

- **Modulo online** (anche anonimo) disponibile nel handbook o su Google Drive. [Link al modulo](#)
- **Canale esterno ANAC**, attivabile se:
 - il canale interno non è disponibile o non funziona;
 - la segnalazione interna non ha avuto esito entro i termini;
 - c'è rischio di ritorsione o pericolo imminente.
- **Divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria**, in casi gravi o urgenti.

7. Tutela del segnalante

- L'identità del segnalante è **sempre riservata**, salvo consenso o casi previsti dalla legge.
- Le informazioni fornite sono trattate in conformità al GDPR e protette da accessi non autorizzati.
- Il segnalante non può subire **alcuna forma di ritorsione**, diretta o indiretta (es. licenziamento, demansionamento, isolamento, minacce, danni reputazionali).
- Anche i **facilitatori** (es. colleghi o legali che aiutano nella segnalazione) sono protetti.

8. Tutela del segnalato

- La persona segnalata ha diritto alla **presunzione di innocenza** fino all'accertamento dei fatti.
- Durante le indagini, ha diritto di **essere ascoltata**, fornire prove e difendersi.
- L'identità del segnalato è tutelata quanto possibile, per evitare danni ingiustificati.
- In caso di segnalazioni manifestamente infondate o dolose, il segnalante può essere soggetto a sanzioni.

9. Misure disciplinari

Se la segnalazione risulta fondata, l'azienda applicherà sanzioni proporzionate alla gravità dei fatti, che possono includere:

- Richiami scritti o formali;
- Allontanamento da progetti o team;
- Sospensione di benefit o premi;
- Retrocessione di ruolo o funzione;
- Licenziamento per giusta causa;
- Risoluzione contrattuale con terze parti non conformi.

Ogni sanzione sarà adottata nel rispetto delle garanzie procedurali e dei contratti collettivi applicabili.

10. Formazione e sensibilizzazione

- Tutte le persone che collaborano con Subbyx partecipano a **corsi obbligatori** su: etica, inclusione, prevenzione delle molestie, tutela del whistleblowing.
- Il materiale formativo è aggiornato e disponibile per ogni nuovo ingresso (onboarding).
- L'efficacia delle attività è monitorata con strumenti quali feedback anonimi, audit, survey e aggiornamenti annuali.

11. Monitoraggio e revisione

- La policy è soggetta a **revisione annuale**, o più frequentemente in caso di cambiamenti normativi.
- I risultati delle segnalazioni, le azioni intraprese e le attività di formazione sono raccolti in forma aggregata e inclusi nel **report ESG**.
- Ogni aggiornamento è notificato via email interna e pubblicato nella sezione riservata ai documenti aziendali.
- I dipendenti sono coinvolti nel miglioramento continuo attraverso momenti strutturati di ascolto e confronto.

Nota: la presente policy integra e armonizza le disposizioni del Codice Etico aziendale e della normativa vigente in materia di tutela del whistleblowing.