

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.00		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	1	8

STORIA DELLE REVISIONI

Revisioni	Data	Principali modifiche
00	11/12/23	Predisposizione in base a quanto previsto dalla prassi Uni / Pdr 125
01		

.....

LISTA DI DISTRIBUZIONE:

- L'Amministratore Unico (AMU)
- Comitato Guida (CG)
- Responsabili Tecnici (RTB/C - RTIBI - RLFS)

PREPARATO DA: (RSGI)	VERIFICATO DA: (CG)	APPROVATO DA: (AMU)

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	2	8

SOMMARIO

1. DEFINIZIONI	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. INFORMATIVA AL PERSONALE	4
4. PROCEDURA	4
4.1 Oggetto della Segnalazione	4
4.2 Invio della segnalazione	5
4.3 Esame e valutazione della segnalazione	6
4.4 Comunicazione al segnalante	6
4.5 Diritti del segnalante	7
4.6 Diritti del segnalato	7

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	3	8

1. DEFINIZIONI

- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
- **Consulenti:** Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.
- **Comitato Guida:** Organo collegiale nominato sulla base delle indicazioni contenute nella prassi Uni/Pdr 125. Tale organo ha il compito di supervisionare e tenere aggiornata la politica e tutta la documentazione di sistema per la Parità di Genere nonché di ricevere le segnalazioni in caso di comportamenti scorretti da parte dell'organizzazione o del personale.
- **G.D.P.R.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
- **Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).
- **Politica Parità di Genere:** Documento fondamentale del Sistema per la Parità di Genere alla quale l'organizzazione e tutti i soggetti che hanno rapporti con la stessa devono attenersi al fine di promuovere e tutelare la Parità di Genere.
- **Politica Tolleranza Zero Molestie:** Documento al quale l'organizzazione e tutti i soggetti che hanno rapporti con la stessa devono attenersi al fine di prevenire e combattere gli episodi discriminatori e di molestie sul luogo di lavoro.
- **Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito dalla Politica per la Parità di Genere e/o dalla Politica Tolleranza Zero Molestie
- **Segnalazione anonima:** quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
- **Segnalazione aperta:** quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.
- **Segnalazione riservata:** quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.
- **Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.
- **Società:** Candeo Agostino Srl
- **Soggetti segnalanti:** i Destinatari della Politiche e/o delle procedure interne, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.
- **Soggetti segnalati:** i Destinatari delle Politiche e/o delle procedure interne che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	4	8

- **Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Candeo Agostino Srl, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.
- **Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.
- **Uni/Pdr 125:** Prassi di riferimento che delinea i requisiti per la Certificazione per la parità di genere richiamata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti dei principi propri del sistema per la parità di genere e/o delle Politiche ad essa connesse e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Comitato Guida per la Parità di genere. Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- 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 male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. INFORMATIVA AL PERSONALE

L'organizzazione informa tutto il personale, senza alcuna discriminazione di genere e di carriera, della validità della presente procedura al fine di dare uguale possibilità di usufruire dei permessi definiti dalla normativa vigente tramite l'apposita "Brochure Informativa".

4. PROCEDURA

4.1 Oggetto della Segnalazione

Sono da considerarsi segnalazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per quanto riguarda il Sistema di Gestione per la Parità di genere:

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	5	8

- Qualsiasi violazione della Politica per la Parità di Genere e/o delle Politiche ad essa collegate;
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale;
- Qualsiasi forma di violenza verbale e/o fisica come riportate nella Politica di Tolleranza Zero;
- Qualsiasi esempio di miglioramento di una situazione o di un processo già in essere.

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.

4.2 Invio della segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo, ha la possibilità di effettuare una segnalazione secondo quanto previsto dalla procedura "PR 15G01 Procedura Whistleblowing".

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	6	8

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4.3 Esame e valutazione della segnalazione

Il Gestore della Segnalazione Whistleblowing, nella persona dell'Avv. Calvello (come indicato in PR 15G01 Procedura Whistleblowing), una volta ricevuta la segnalazione e valutandone il contenuto come relativo alla Parità di Genere provvederà a trasmetterla immediatamente al Comitato Guida che la prenderà in carico.

Il Comitato Guida svolgerà direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino delle situazioni di violazione della Politica della Parità di Genere 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 componenti degli Organi Sociali, all'Alta Direzione, ai dipendenti, compresi i dirigenti.

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.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Comitato Guida è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

4.4 Comunicazione al segnalante

Il Comitato Guida, una volta ricevuta la segnalazione deve contattare il segnalante entro un massimo di 90 giorni dare comunicazione dello stadio di avanzamento delle indagini.

In ogni caso al termine delle indagini è fatto obbligo di dare un apposito *feedback* al segnalante relativo all'esito e al contributo fornito tramite la propria segnalazione.

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	7	8

4.5 Diritti del segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Compito del Comitato Guida garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Comitato Guida a responsabilità.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

4.6 Diritti del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni

		PROCEDURA (PR)	PR 17/G/01	
EDIZIONE N.01		<i>CANDEO AGOSTINO S.r.l.</i>	PAGINA	DI
REV. N.	DATA 11/12/23	<i>Segnalazioni Parità di Genere</i>	8	8

ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.