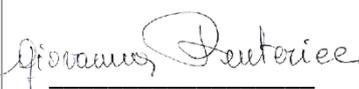
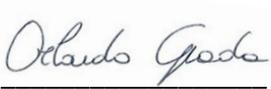
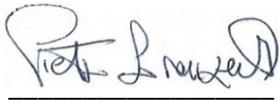
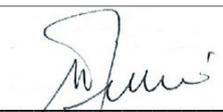


MAIN MANAGEMENT E INGEGNERIA S.R.L.**PRO.08****Procedura Sistema di Gestione per la Parità di Genere
Gestione Delle Segnalazioni al Comitato Guida per la Parità di
Genere**

Data ultimo aggiornamento: 15/01/2024

Stato	Ruolo	Soggetto
Redatto	Responsabile Amm.ne	Orlando Giada
Controllato	PRE, RSG, HR	Pentericci Giovanna Lorenzetti Pietro Freddi Nicola
Verificato	HR	Freddi Nicola
Approvato	PRE	Pentericci Giovanna

Firme

Presidente	Responsabile Amm.ne	RSG	HR
 Pentericci Giovanna	 Orlando Giada	 Lorenzetti Pietro	 Freddi Nicola

Sommario

1.	FINALITÀ	3
2.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
3.	SOGGETTI COINVOLTI	4
4.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5.	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	4
	3.2 Segnalazione.....	4
	5.2 Esame e valutazione delle segnalazioni.....	6
	5.2 Tutele del segnalante e del segnalato.....	7
6.	INFORMATIVA PRIVACY.....	8
7.	RECAPITI DI RIFERIMENTO.....	9
8.	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	9

1. FINALITÀ

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed 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, oltre 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.

2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA — la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO — Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE" — Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO — Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

3. SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori/lavoratrici dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e cololaboratori che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione è la violazione dei valori e delle regole del Sistema per la parità di genere sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come Segnalazioni Rilevanti:

- Qualsiasi violazione della Politica per la Parità di genere, Diversità ed Inclusione;
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale per la parità di Genere, Diversità ed Inclusione;
- Qualsiasi forma di violenza verbale e/o fisica.

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 colleghi/ghe, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

3.2 SEGNALAZIONE

Qualsiasi Stakeholder (Clienti effettivi e potenziali, partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti ecc.) possono segnalare eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere. La segnalazione può essere spedita via posta ordinaria in forma anonima o con altri metodi postali in forma non anonima.

La segnalazione può essere effettuata utilizzando la modulistica apposita, disponibile presso la sede aziendale e scaricabile collegandosi al sito web. La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere	
<ul style="list-style-type: none"> • Abuso Fisico Abuso Verbale Digitale (Molestia) Mobbing Non Inclusività Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.) Disparità Retributiva Utilizzo di linguaggio non appropriato e Comportamenti contrari ai Principi e alla Policy aziendale 	<p>Lavoro forzato e obbligato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Procedure disciplinari Orario di lavoro Sistema di Gestione

Le modalità di invio possono essere le seguenti:

PER POSTA ELETTRONICA: le comunicazioni possono essere inviate:

- all'indirizzo mail del Referente per la Parità di Genere: n.freddi@mainmgt.it e segreteria@mainmgt.it;

PER POSTA

- all'indirizzo della sede operativa: **Via Bruno Tosarelli, 344, 40055 Villanova BO, indicando sulla busta "all'attenzione del Comitato Guida" o "all'attenzione del Referente per la Parità di Genere".**
4. segnalare immediatamente quanto accaduto al proprio referente Nicola Freddi o alla sostituta componente comitato guida Giada Orlando utilizzando il mezzo di comunicazione più comodo rappresentato dalla cassetta segnalazione reclami presente all'interno dei servizi igienici ;
 5. segnalare quanto accaduto al numero verde antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h.

Si ricorda che sia la posta elettronica sia la posta devono essere indirizzate al Comitato Guida, e che le segnalazioni ricevute verranno aperte/lette alla presenza di tutto il Comitato Guida o comunque alla presenza di non meno di due membri dello stesso.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), al personale costituente il Comitato Guida hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, della persona da cui riceve la comunicazione.

Tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato.

Il Comitato Guida provvederà a verificare la veridicità delle segnalazioni, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida per la parità di genere provvederà a dare risposta direttamente al firmatario della segnalazione (in caso di segnalazione non anonima), o tramite affissione in bacheca (se in forma anonima).

Il Comitato Guida per la Parità di Genere può essere in qualsiasi momento interpellato relativamente alle segnalazioni di eventi discriminatori da parte del personale.

Il Comitato Guida, 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.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, 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 ed, inoltre, si impegneranno attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

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.

5.2 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

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

- il Comitato Guida per la Parità di Genere, per quanto 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. 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 è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

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

- Ricezione: il Comitato Guida riceve le segnalazioni;
- Istruttoria ed accertamento: il Comitato Guida valuta 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 fac-simile è apposto in calce alla presente procedura e scaricabile dal sito web dell'azienda). Il Comitato Guida può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; Al termine dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi delle autorità.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Codice etico ovvero abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente, 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, 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 l'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.

5.2 TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

5.3 A) Tutele 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.

È 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.

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.

5.3 B) Tutele 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 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 penale e 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.

6. INFORMATIVA PRIVACY

Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione. Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili

7. RECAPITI DI RIFERIMENTO

Membri del Comitato Guida per la Parità di Genere:

- Legale rappresentante : Sig.ra Giovanna Pentericci
- Amministrazione Sig.ra Giada Orlando
- Responsabile HR : Ing. Nicola Freddi

Qualora il molestatore sia il Referente per la parità di Generi la Segnalazione verrà presentata direttamente all'Alta Direzione

8. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

MOD.08-01_MODULO SEGNALAZIONI E RECLAMI_rev00