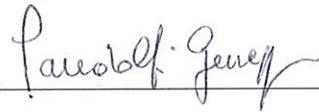
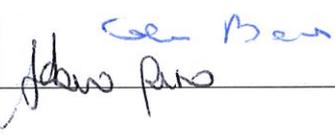


	<p style="text-align: center;">PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</p>	<p style="text-align: right;">PPdG 03 Rev.2 del 28.10.2024</p>
---	--	--

DESCRIZIONE E APPROVAZIONE DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione della modifica
2	28.10.2024	Inserita nuova procedura Whistleblowing
1	3.11.2023	Prima emissione

Redatta da Quality Assurance	Verificata da Personnel e Corporate & Legal Affair	Approvata da Amministratore Delegato
Firma 	Firma 	Firma 

SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della seguente procedura è quello di definire le modalità operative per garantire a tutto il personale lavoratore e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti della UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

A tal fine Allegrini Spa ha istituito un sistema di inoltro di comunicazioni in forma anonima.

APPLICABILITA' DELLA PROCEDURA

Tale procedura si applica ogni qualvolta si manifesti la necessità di segnalare eventuali difformità rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 parità di genere, ivi incluse eventuali forme di abuso fisico, verbale, digitale sul luogo di lavoro nonché eventuali opinioni e suggerimenti per il cambiamento/miglioramento nell'organizzazione in ambito parità di genere.

Le parti interessate sono coloro che collaborano con Allegrini Spa per questioni lavorative, a qualsiasi titolo e con qualsiasi forma contrattuale: tra questi, oltre ai dipendenti ed ai collaboratori, rientrano i clienti ed i fornitori.

MODALITA' OPERATIVE

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 nonché opinioni e suggerimenti per il cambiamento/miglioramento nell'organizzazione in ambito parità di genere.

La segnalazione può essere effettuata:

utilizzando la procedura anonima del Whistleblowing (collegarsi al link [ni.com/it/governance/">https://allegrini.com/it/governance/](https://allegrihttps://allegriniportal.vittoriarms.eu/Whistleblowing/Start](https://allegri<span style=) nella sezione **Segnalazioni — Whistleblowing**)

oppure

compilando la seguente modulistica appositamente predisposta e disponibile presso la sede aziendale o nel sito aziendale all'indirizzo [ni.com">www.allegrini.com](http://www.allegri<span style=):

- Mod. PPDG 01_01 "Segnalazione opinioni e suggerimenti"
- Mod. PPDG 01_02 "Segnalazione violenza di genere sui luoghi di lavoro",

Tale modulistica può essere recapitata attraverso i seguenti canali:

- apposite cassette delle segnalazioni disponibili presso l'azienda;
- casella di posta elettronica [ni.com">segnalazioni@allegrini.com](mailto:segnalazioni@allegri<span style=) (visionata esclusivamente dal comitato Guida)
- servizio postale (posta ordinaria o raccomandata indirizzate a Allegrini Spa, Vicolo Salvo d'acquisto,2, Grassobbio (Bg) - all'attenzione del Comitato Guida.

La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

- Abuso Fisico
- Abuso Verbale
- Digitale (Molestia)
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Mobbing
- Condizioni di Non Inclusività
- Condizioni di Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- Condizioni di Disparità Retributiva
- Comportamenti contrari ai Principi e alla Policy aziendale
 1. Molestie sessuali:
 - Comportamenti indesiderati di natura sessuale, come commenti offensivi, avances non richieste o sguardi invadenti.

La Direzione interviene in maniera diretta, nel modo ritenuto più idoneo, al fine di interrompere i comportamenti lesivi e di ripristinare un ambiente di lavoro sicuro, adottando, se del caso, il codice disciplinare Allegrini integrato con la vigente normativa a tutela della parità di genere e all'occorrenza a segnalare gli episodi riscontrati alle autorità competenti, in riferimento alle procedure civili e penali prescritte dalla normativa vigente, nonché a coinvolgere all'occorrenza la consigliera provinciale di parità per l'attivazione di progettualità ed azioni positive. Allegrini si assicura che non vi siano ripercussioni sulla/sul denunciante e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti lesivi assicurandosi che le vittime siano protette da ulteriori abusi e discriminazioni.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento al lavoro. Si precisa che eventuali segnalazioni totalmente prive di riscontro oggettivo potranno dare luogo ad interventi a carico dei responsabili della segnalazione.

In base alle conclusioni dell'indagine, il Comitato Guida intraprenderà azioni correttive adeguate, come la formazione, le sanzioni disciplinari o altre misure finalizzate alla risoluzione del problema. 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 si impegnerà 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 Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Le segnalazioni pervenute saranno registrate nel Registro delle segnalazioni, da cui si evince l'esito che hanno avuto e che azione è stata predisposta successivamente, e saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

RISERVATEZZA

Tutte le Segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. Sono adottate e utilizzate modalità di comunicazione idonee a tutelare l'identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di gestione delle Segnalazioni descritto nella presente Procedura.

TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

Non sono ammesse forme di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua una Segnalazione (a titolo esemplificativo: licenziamenti, cambi mansioni, ecc.). È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a cambi di mansioni, licenziamenti, trasferimenti, o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

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.

ALLEGATI

Mod_PPdG 03_01_Opinioni e suggerimenti
Mod_PPdG 03_02_Violenza di genere sui luoghi di lavoro
Mod_PPdG 03_03_Registro segnalazioni

- Richieste sessuali in cambio di opportunità di lavoro, avanzamento o altre concessioni professionali.
- Diffusione di materiale pornografico o offensivo.
- 2. Molestie basate su discriminazione:
 - Insulti, commenti o comportamenti discriminatori basati su razza, etnia, religione, orientamento sessuale, genere, età o altre caratteristiche personali.
 - Trattamento ingiusto o differenziato nei confronti di un dipendente a causa di una caratteristica personale protetta dalla legge.
- 3. Molestie verbali o comportamentali:
 - Insulti, derisioni o linguaggio offensivo rivolti a un dipendente.
 - Umiliazioni, scherni o altre forme di abuso verbale o comportamentale.
- 4. Molestie digitali o online:
 - Molestie che avvengono attraverso mezzi digitali, come e-mail, messaggi di testo, chat aziendali o social media aziendali.
 - Diffusione di informazioni false o imbarazzanti su un dipendente online.
- 5. Molestie basate su età:
 - Discriminazione o derisione basata sull'età di un dipendente, soprattutto se si tratta di discriminazione nei confronti dei dipendenti più anziani.
- 6. Molestie legate alla maternità:
 - Trattamento sfavorevole o discriminazione nei confronti delle donne incinte o delle neo-mamme.
 - Commenti offensivi o insensibili sulla maternità o la pianificazione familiare.
- 7. Molestie basate sulla religione o le credenze:
 - Insulti o comportamenti discriminatori basati sulla religione o sulle credenze personali di un dipendente.
- 8. Molestie per disabilità:
 - Discriminazione o commenti offensivi rivolti a dipendenti con disabilità.
 - Mancato adattamento ragionevole per consentire a un dipendente con disabilità di svolgere il proprio lavoro.
- 9. Molestie basate sull'orientamento sessuale:
 - Insulti, commenti o discriminazioni basate sull'orientamento sessuale di un dipendente.
- 10. Molestie basate sul genere:
 - Commenti o comportamenti discriminatori basati sul genere di un dipendente, sia che si tratti di maschi o femmine.

La segnalazione può avere per oggetto, altresì, i seguenti aspetti:

- Espressione di opinioni/ suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione finalizzate al miglioramento ed a favorire il dialogo ed il confronto

EFFETTI

La gestione delle segnalazioni e dei reclami relativi alla parità di genere sono gestiti dal Comitato Guida.

A seguito di ciascuna segnalazione il Comitato Guida avvierà una indagine interna imparziale e riservata ed opererà affinché:

- i soggetti coinvolti agiscano con necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- nessuna informazione sia resa nota a persone non coinvolte nel caso;
- i casi segnalati siano esaminati e gestiti senza indebito ritardo;
- tutte le parti coinvolte siano ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità;
- siano raccolte informazioni particolareggiate;
- sia, all'occorrenza, valutata l'utilità di un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle discriminazioni di genere o molestie/violenze di genere sul luogo di lavoro, la Direzione e il Comitato Guida per la parità di genere si riuniscono per valutare oggettivamente l'accaduto e decidere quali azioni intraprendere o provvedimenti attivare.