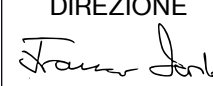


INDICE

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
3	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4	MODALITÀ OPERATIVE	2
4.1	Ambito di applicazione soggettivo.....	2
4.2	Oggetto della segnalazione.....	3
4.3	Elementi e caratteristiche delle informazioni sulle violazioni	4
4.3.1	Segnalazioni anonime	4
4.4	I canali di segnalazione.....	4
4.4.1	Canale interno – forma scritta	4
4.4.2	Canale interno – forma orale	5
4.4.3	Gestione delle segnalazioni a cura del gestore del canale.....	5
4.4.4	Modalità di gestione della segnalazione a cura del gestore del canale	5
4.4.5	Istruzioni per le segnalazioni.....	6
4.4.6	Canale di segnalazione esterno - Anac	6
4.4.7	Modalità di segnalazione esterna	6
4.5	Conservazione documentazione inerente alle segnalazioni interne ed esterne	7
4.6	Obbligo di riservatezza – art. 12, D.Lgs. 24/2023	7
4.7	Tutele.....	7

REV	DATA	MODIFICA	REDATTA:	VERIFICATA:	APPROVATA:
00	01/09/2025	Prima Emissione	CONSULENTE 	HR MANAGER 	DIREZIONE 

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di una metodologia di segnalazione in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro a tutela dei/delle dipendenti che segnalano e la presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.

La presente Procedura si propone inoltre di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, e descrive i canali di comunicazione istituiti.

La presente procedura, per quanto compatibile, andrà ad integrare la Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità ("Whistleblowing").

La procedura si applica ai processi caratteristici del sistema di gestione.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

- UNI/PdR 125:2022
- Legge 179/2017
- D.Lgs. 231/2001
- D.Lgs 24/2023

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Si fa riferimento alle definizioni contenute nella norma UNI EN ISO 9000 e nella UNI/PdR 125, con particolare riferimento alle seguenti:

- **Molestia:** Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
- **Discriminazione:** Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

4 MODALITÀ OPERATIVE

4.1 Ambito di applicazione soggettivo

Nell'ambito di applicazione della PdR 125:2022, sono legittimate ad effettuare segnalazioni, le persone che operano nel contesto lavorativo di Timenet, in qualità di:

- **Lavoratori subordinati** - ivi compresi i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (per esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio) o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla L. 96/2017);
- **Lavoratori autonomi** ivi compresi i:
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.;
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata,

PGS P.02 – GESTIONE SEGNALAZIONI PARITÀ DI GENERE

Codice identificazione file:

POI P.02

Rev.00 del
01.09.2025

Pagina 3 di 7

prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente;

- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro";
- **Lavoratori o collaboratori** che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- **Liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso Timenet;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **Azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni possono essere effettuate quando:

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.

4.2 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni hanno ad oggetto fatti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) già accaduti riferibili a Persone della Società, in relazione ad atti o comportamenti che contrastano con i principi di Parità di Genere e Diversità e Inclusione indicati:

- sulla Politica per la Parità di Genere;
- sul Codice Etico.

Con riferimento non esaustivo a queste condotte irregolari:

- minaccia
- violenza
- mobbing
- molestie
- aggressioni verbali
- discriminazione
- aggressioni fisiche
- orario di lavoro
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione
- retribuzione

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il segnalante abbia conoscenza diretta, avendo lo stesso fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della comunicazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica.

Sono escluse le comunicazioni, proteste, rivendicazioni, istanze aventi ad oggetto tematiche differenti da quelle delle pari opportunità e diversità e inclusione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

4.3 Elementi e caratteristiche delle informazioni sulle violazioni

È necessario che le informazioni sulla segnalazione siano il più possibile circostanziate e, quindi, contengano tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli, a riscontro delle affermazioni e dei fatti oggetto della segnalazione. Risulta, pertanto, fondamentale che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta. In particolare, è che siano presenti i seguenti elementi:

- almeno la qualifica del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.3.1 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante, sono considerate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e devono essere recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione quando risultino chiare evidenze della gravità e fondatezza delle circostanze denunciate. Le segnalazioni anonime saranno trattate solo se in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Si sottolinea che, come previsto dalla Procedura per le segnalazioni del Whistleblowing, anche il segnalante successivamente identificato che ha subito ritorsioni in ragione della segnalazione beneficia delle misure di protezione previste e descritte nel dettaglio ai paragrafi successivi.

4.4 I canali di segnalazione

Nell'ambito di applicazione della PdR 125:2022, le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno in forma scritta - anche con modalità informatiche;
- Canale interno in forma orale
- Canale esterno - ANAC

Di seguito vengono descritti nel dettaglio i singoli canali di segnalazione.

Le modalità vengono dettagliate nei paragrafi che seguono. In ogni caso, tutti i canali istituiti da Timenet garantiscono la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- dell'identità della persona coinvolta;
- dell'identità della persona comunque menzionata;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

4.4.1 Canale interno - forma scritta

La segnalazione in forma scritta attraverso il canale interno può essere effettuata con una delle seguenti modalità:

- tramite raccomandata da inviare presso la sede legale aziendale all'attenzione del Comitato Parità di Genere (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale");

- inserendo la segnalazione nella cassetta postale posizionata all'esterno della sede legale della Società, sita in Via G. Di Vittorio n. 8, 50053 Empoli, all'attenzione del Comitato Parità di Genere (per poter usufruire dell'anonimato è necessario inserire la segnalazione in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservate/personale" non indicando il mittente).

4.4.2 Canale interno - forma orale

La segnalazione può essere effettuata al gestore del canale anche in forma orale, mediante messaggio in segreteria dopo il segnale acustico, alla casella vocale appositamente istituita sul numero **0571/1738114**.

Per le modalità di conservazione delle segnalazioni orali si rimanda ai paragrafi seguenti.

4.4.3 Gestione delle segnalazioni a cura del gestore del canale

La gestione del canale di segnalazione, è affidata al Comitato Parità di Genere, composto dai seguenti membri:

- Alfonso Baldacci
- Monica Croci
- Saverio Corigliano
- Cristina Pini

La segnalazione deve, quindi, essere indirizzata:

- al Comitato Parità di Genere.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso deve essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (Comitato Parità di Genere), dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. La segnalazione deve essere trasmessa al Comitato Parità di Genere in originale con gli eventuali allegati.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

4.4.4 Modalità di gestione della segnalazione a cura del gestore del canale

L'Organismo di Vigilanza riceve e prende in carico la segnalazione e successivamente:

- entro sette (7) giorni dalla data di ricezione, rilascia alla persona segnalante, se conosciuta, avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, se conosciuta, e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni. Svolge, quindi, un'indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute e, pertanto, valuta la sussistenza dei fatti segnalati;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Pertanto, un corretto seguito alla segnalazione implica, nel rispetto delle tempistiche e della riservatezza dei dati, una valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali per valutarne l'ammissibilità. Per la valutazione dei requisiti, il Comitato Parità di Genere tiene conto dei seguenti criteri:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione non corredata da documentazione appropriata.

Quando l'oggetto della segnalazione non è adeguatamente circostanziato, il Comitato Parità di Genere, quindi, può chiedere elementi integrativi al segnalante, se conosciuto.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Comitato Parità di Genere avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza. All'esito dell'istruttoria fornisce riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione.

La segnalazione viene, infine, inoltrata al Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione ovvero agli organi preposti affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare.

Il Comitato Parità di Genere periodicamente riferisce al Vertice aziendale sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute.

4.4.5 Istruzioni per le segnalazioni

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano a qualsiasi titolo:

- la presente procedura operativa;
- il modulo per la segnalazione sulla Parità di Genere (MOD.PG_00 Modello di segnalazione Parità di Genere, allegato al presente documento);
- l'informativa per la privacy.

Procedura, modulo e informativa sono resi disponibili e aggiornati.

Timenet mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione aziendale. Tali informazioni sono, inoltre, pubblicate nella sezione dedicata del sito internet aziendale.

4.4.6 Canale di segnalazione esterno - Anac

L'azienda, in presenza di determinate condizioni, individua la possibilità di svolgere segnalazioni esterne. La gestione di tali segnalazioni è affidata all'ANAC.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.4.7 Modalità di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato il canale di segnalazione esterna con le istruzioni d'uso per poter svolgere la segnalazione. Il link per effettuare la segnalazione sul portale Anac è il seguente:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

PGS P.02 – GESTIONE SEGNALAZIONI PARITÀ DI GENERE

Codice identificazione file:

POI P.02

Rev.00 del
01.09.2025

Pagina 7 di 7

Il canale istituito garantisce la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante,
- dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione,
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- in forma scritta tramite la piattaforma informatica;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni interne ed esterne

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

4.6 Obbligo di riservatezza – art. 12, D. Lgs. 24/2023

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante deve riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possono ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Le segnalazioni, inoltre, non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

4.7 Tutele

Le misure di protezione garantire al segnalante, al facilitatore, alle persone del medesimo contesto lavorativo e ai colleghi di lavoro sono le stesse definite nella Procedura per le Segnalazioni inerenti il Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) ai paragrafi seguenti:

- 8. Tutele
- 8.1. Condizioni per la protezione
- 8.2. Perdita di tutele
- 8.3. Divieto di ritorsione
- 8.4. Limitazioni della responsabilità
- 8.5. Misure di sostegno
- 8.6. Rinunce e transizioni