

 I.G. C. IMPRESA GENERALE COSTRUZIONI s.r.l. Località Bardano n.14 - 05018 ORVIETO (TR) C.C.I.A.A. Terni REA n° 36751/00052630555 C.F. e P.IVA: 00052630555 mail: impresageneralecostruzioni@gmail.com	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI PARITA' DI GENERE	P_PdG Rev.00
---	---	---



I.G. C.
IMPRESA GENERALE COSTRUZIONI s.r.l.

Località Bardano n.14 - 05018 ORVIETO (TR) C.C.I.A.A. Terni REA n° 36751/00052630555
C.F. e P.IVA: 00052630555 mail: impresageneralecostruzioni@gmail.com

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE

STATO E MOTIVI DI REVISIONE		APPROVAZIONE
REV. 00 del 16/07/2026	Prima Emissione	Amministratore Unico

 I.G.C. IMPRESA GENERALE COSTRUZIONI s.r.l. Località Bardano n.14 - 05018 ORVIETO (TR) C.C.I.A.A. Terni REA n° 36751/0005263055 C.F. e P.IVA: 0005263055 email: impresageneralecostruzioni@gmail.com	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI PARITA' DI GENERE	P_PdG Rev.00
---	---	--

SOMMARIO

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
2. SCOPO DELLA PROCEDURA	3
3. DESTINATARI	3
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
5. CANALI DI SEGNALAZIONE E MODALITA' OPERATIVE	4
CANALE INTERNO	4
6. MODALITA' DI GESTIONE.....	5
7. TUTELA DEL SEGNALANTE	6

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il sistema di gestione delle segnalazioni in materia di Parità di Genere è uno strumento attraverso il quale I.G.C. Srl garantisce un canale dedicato e sicuro per la segnalazione di comportamenti, pratiche o situazioni che possano risultare non coerenti con i principi di equità, inclusione e rispetto sanciti dal proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La finalità è quella di promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco e sulle pari opportunità, incoraggiando la segnalazione di eventuali violazioni o criticità in un contesto che tuteli la riservatezza delle persone coinvolte e prevenga qualsiasi forma di ritorsione.

Il quadro normativo di riferimento è costituito, in primo luogo, dalla UNI/PdR 125:2022, che definisce le linee guida e i requisiti del sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni, e dalla normativa europea e nazionale in materia di uguaglianza e non discriminazione, tra cui:

- gli articoli 2, 3 e 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che sanciscono la parità tra donne e uomini come valore fondante dell'Unione;
- la Direttiva 2006/54/CE in materia di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro e nell'occupazione;
- la Direttiva (UE) 2023/970, relativa alla trasparenza retributiva e alla parità salariale;
- il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) e successive modifiche.

A tali riferimenti si affiancano la Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione ed Piano Strategico per la Parità di Genere della Società, nonché le procedure interne che garantiscono la riservatezza, la tracciabilità e la corretta conservazione delle informazioni nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ha lo scopo di descrivere il processo attraverso il quale la Società assicura la possibilità di segnalare comportamenti, situazioni o decisioni che risultino in contrasto con i principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità. Essa delimita le modalità di ricezione, gestione, valutazione e archiviazione delle segnalazioni, assicurando che ogni comunicazione venga trattata con imparzialità, riservatezza e rispetto delle persone coinvolte. La procedura rappresenta uno strumento operativo volto a promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, consentendo a chiunque operi nel contesto aziendale di segnalare eventuali comportamenti discriminatori, molestie, disparità di trattamento o violazioni della Politica per la Parità di Genere e dell'Inclusione.

3. DESTINATARI

Possono effettuare segnalazioni tutte le persone che, a qualunque titolo, operano o collaborano con la Società e che, nello svolgimento delle proprie attività, vengano a conoscenza di comportamenti o situazioni non conformi ai principi di parità di genere, inclusione e rispetto della dignità della persona. E così a titolo esemplificativo – ma non esaustivo: dipendenti, collaboratori, tirocinanti, consulenti, fornitori, agenti e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti professionali o commerciali con l'organizzazione. La facoltà di segnalazione è riconosciuta anche a coloro che operano in modo occasionale o temporaneo, nonché a chi abbia avuto rapporti con l'azienda in passato o li stia instaurando, come nel caso di candidati in fase di selezione o persone coinvolte in attività di collaborazione o fornitura in corso di definizione. Tutte le segnalazioni, presentate secondo quanto previsto dalla presente procedura, sono tutelate nel rispetto della riservatezza e della

protezione da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta. Tale tutela si estende anche a coloro che assistono il segnalante nel processo di comunicazione o che risultino in qualunque modo coinvolti nei fatti segnalati.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione i comportamenti, le decisioni o le situazioni che risultino non conformi ai principi di parità di genere, inclusione e rispetto della dignità della persona, così come definiti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022). Rientrano in tale ambito le condotte che determinano o favoriscono disparità di trattamento tra donne e uomini, episodi di discriminazione diretta o indiretta, molestie o atteggiamenti offensivi, ostacoli alla crescita professionale o alla parità retributiva. Possono essere segnalati anche comportamenti o situazioni che, sulla base di elementi concreti, si ritiene possano in futuro configurare una violazione dei principi di parità di genere. Non rientrano nella presente procedura i reclami di natura personale o interpersonale non collegati a questioni di genere, né le segnalazioni disciplinate da altri strumenti aziendali, come la procedura di Whistleblowing, che ha canali, procedure e gestione autonome e differenti.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE E MODALITÀ OPERATIVE

Al fine di garantire una gestione efficace e tempestiva delle segnalazioni, è importante che le comunicazioni siano formulate in modo chiaro e circostanziato, fornendo informazioni utili all'esame dei fatti da parte del soggetto incaricato. La segnalazione dovrebbe quindi contenere una descrizione precisa dell'evento o del comportamento segnalato, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato e, ove possibile, gli elementi che permettano di identificare le persone coinvolte o altri soggetti a conoscenza dei fatti.

CANALE INTERNO

	Tramite servizio postale	Via mail
<u>Segnalazione scritta</u>	a mezzo del servizio postale, utilizzando l'apposito modulo scaricabile dal sito web aziendale www.basili.it in busta chiusa indirizzata al Comitato Guida Parità di genere presso la sede legale in Orvieto (Tr) Loc. Bardano 14. All'esterno la busta deve recare la dicitura "NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE – PARITÀ DI GENERE".	inviare all'indirizzo mail impresageneralecostruzioni@gmail.com gestito dal Comitato Guida, utilizzando l'apposito modulo scaricabile dal sito web aziendale www.basili.it Recapitate a mano ai componenti del Comitato Guida Parità di genere, tramite lettera in apposita busta chiusa

Segnalazione orale	Tramite incontro dedicato Solo se richiesto dal Segnalante, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole dal Comitato Guida Parità di genere	
---------------------------	--	--

In caso di necessità di inserimento di categorie particolari di propri dati personali (es. relativi alla propria vita sessuale, all'orientamento sessuale, alla propria origine razziale o etnica, alle proprie convinzioni religiose o filosofiche, alla propria salute), sarà necessario rilasciare il consenso al trattamento dei medesimi, ai sensi dell'art. 9, c. 2, lett. a) del GDPR, prima dell'invio della segnalazione.

Le segnalazioni anonime saranno trattate con la stessa attenzione e secondo le medesime modalità di quelle nominative. Qualora, in un momento successivo, sia possibile identificare il segnalante, a quest'ultimo saranno riconosciute tutte le tutele previste dalla presente procedura.

6. MODALITÀ DI GESTIONE

Il Gestore delle Segnalazioni è il soggetto individuato e formalmente nominato dalla Società per la ricezione, la valutazione preliminare e la gestione delle segnalazioni relative alla Parità di Genere. Opera in autonomia e nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela del segnalante, garantendo che ogni comunicazione sia trattata con la massima attenzione e nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Il Gestore delle Segnalazioni è inoltre debitamente autorizzato al trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003, limitando l'accesso alle sole informazioni necessarie alla corretta gestione del processo e mantenendo la tracciabilità di tutte le operazioni effettuate.

*

Il Gestore delle Segnalazioni prende in carico la comunicazione e, entro sette giorni dalla ricezione, invia al segnalante – sempre che questi non sia rimasto anonimo o non abbia lasciato alcun recapito di contatto – un avviso di ricevimento. Il Gestore delle Segnalazioni effettua una prima valutazione di ammissibilità, verificando che la segnalazione rientri nell'ambito della Parità di Genere e che contenga informazioni sufficienti per consentire una comprensione dei fatti. Una segnalazione può essere considerata non ammissibile per manifesta infondatezza, genericità o mancanza di elementi utili alla verifica, oppure se non è pertinente rispetto all'oggetto della presente procedura. Se la segnalazione è ritenuta, a giudizio del Gestore delle segnalazioni, inammissibile, il Gestore delle

 I.G.C. IMPRESA GENERALE COSTRUZIONI s.r.l. Località Bardonecchia 14 - 05018 ORVIETO (TR) C.C.I.A.A. Terni REA n° 36751/0005263055 C.F. e P.IVA: 00052630555 mail: impresageneralecostruzioni@gmail.com	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DELLA PARITÀ DI GENERE	P_PdG Rev.00
--	--	---------------------------------------

Segnalazioni la cancella immediatamente dandone comunicazione al Segnalante. Le segnalazioni ritenute ammissibili vengono esaminate dal Gestore, che può richiedere al segnalante chiarimenti o integrazioni, sempre che non sia rimasto anonimo o non abbia lasciato alcun recapito di contatto, anche tramite un successivo scambio di comunicazioni riservate o, se necessario, un colloquio diretto. Qualora emergano elementi concreti a giudizio del Gestore delle segnalazioni, il Gestore condivide la segnalazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere, che valuta collegialmente la rilevanza dei fatti e può proporre ulteriori approfondimenti, colloqui riservati o azioni correttive e preventive. Tutti i componenti del Comitato Guida sono debitamente nominati e autorizzati al trattamento dei dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni, limitatamente alle informazioni strettamente necessarie all'esercizio delle loro funzioni e nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte o citate nella segnalazione.

Nei casi in cui la segnalazione risulti fondata a giudizio del Comitato Guida, il Comitato Guida informa la Direzione Aziendale, che dispone le misure opportune per la risoluzione del caso, incluse azioni disciplinari, se del caso, organizzative o formative. Se la segnalazione risulta a giudizio del Comitato Guida infondata, il Gestore procede all'archiviazione motivata del caso e ne comunica l'esito al segnalante, sempre che non sia rimasto anonimo o non abbia lasciato alcun recapito di contatto.

L'esito della segnalazione – positivo o negativo – è comunicato entro tre mesi dalla data di ricevimento, nel rispetto dei principi di riservatezza e proporzionalità.

Tutte le segnalazioni risultate ammissibili vengono conservate in un archivio digitale riservato e conservate per anni tre dalla intervenuta ricezione: la documentazione e i dati contenuti nell'archivio informatico riservato sono gestiti esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni e dai soggetti formalmente autorizzati.

Il Gestore delle Segnalazioni tiene aggiornato, inoltre, un Registro delle Segnalazioni, redatto in forma anonima e contenente le informazioni essenziali relative alla data della segnalazione, alla tipologia (anonima o nominativa), all'esito della valutazione (valida o non valida) e all'eventuale esito delle verifiche e delle azioni intraprese.

Il Registro costituisce la base informativa per il Riesame annuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per il monitoraggio dei relativi KPI di governance, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi della Legge Penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per Legge, l'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La gestione delle segnalazioni prevede la assoluta riservatezza del contenuto e dell'identità del Segnalante, ad eccezione dei seguenti casi:

1. qualora ne venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
2. se richiesto dall'Autorità Giudiziaria o altri aventi diritto.

Il Comitato Guida deve garantire, nel corso dell'attività di indagine, la tutela della riservatezza del nominativo del Segnalante e delle informazioni trattate.

Nei confronti del dipendente o collaboratore che ha effettuato una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione stessa. Tale salvaguardia viene estesa a tutti coloro che siano chiamati a collaborare alle attività di indagine in merito al fondamento della Segnalazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza, nei confronti di colui che ha effettuato la Segnalazione, costituisce presupposto di responsabilità disciplinare. Le clausole di tutela del Segnalante lasciano inalterata la responsabilità penale (e disciplinare se dipendente o collaboratore) del Segnalante stesso in caso di segnalazione che configuri fattispecie di calunnia o diffamazione, ai sensi della normativa vigente in materia. Nei confronti del dipendente o collaboratore che inoltri Segnalazioni a contenuto diffamatorio, calunnioso o con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, possono essere applicate sanzioni disciplinari di entità commisurata alla gravità dell'illecito commesso, previste dal codice disciplinare aziendale.