

Monteluna°	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 1 di 13

Sommario

1 Scopo della procedura	2
2 Responsabilità	4
3 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante	4
4 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto	5
5 Divieto di ritorsione o discriminazione	6
6 Modalità di segnalazione e destinatari	8
7 Contenuto delle segnalazioni	11
8 Gestione delle segnalazioni	12
9 Diffusione e recepimento	14
10 Sanzioni	15
11 Archiviazione	16

Rev.	Data	Descrizione	Elaborato da	Approvato da
0	10/01/2024	Prima emissione	HR	DIR
1	01-01-2026	Aggiornamento	HR	DIR

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 2 di 13

1 Scopo della procedura

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori e le lavoratrici dipendenti o autonomi, i liberi professionisti, i consulenti, i tirocinanti, i volontari, i candidati o gli ex dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'esercizio della propria attività lavorativa quali violenze, discriminazioni e molestie nell'ambito della disparità di trattamento per motivi legati al genere. Scopo della presente procedura, difatti, è altresì quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi ed incertezze in merito alle modalità da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni al fine di garantire al lavoratore la possibilità di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza nonché, di riflesso, per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono riguardare azioni od omissioni commesse o tentate in relazione ad episodi di violenze, discriminazioni e molestie in relazione alle seguenti fasi e processi aziendali:

- Assunzione e accesso al lavoro all'interno dell'organizzazione;
- Promozione nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera;
- Condizioni di lavoro, tra cui vi è altresì compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005;
- Gravidanza e genitorialità;
- Welfare aziendale.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire;
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali eventualmente connessi agli episodi di violenza, discriminazione o molestia oggetto della segnalazione.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

Monteluna°	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 3 di 13

La presente procedura si applica:

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, quali i dipendenti ed i collaboratori dell'organizzazione.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni delle procedure del sistema di gestione per la parità di genere dell'organizzazione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte durante l'esercizio dell'attività lavorativa.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Comitato Guida, in osservanza del Sistema di Gestione per la parità di genere, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

Le misure di tutela previste dalla presente procedura si applicano non solo al segnalante, ma anche ai **Facilitatori**: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 4 di 13

2 Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate al Comitato Guida che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato l'elenco delle segnalazioni;
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza;
- Monitorare i differenti canali di comunicazione implementati;
- Valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per l'esecuzione delle segnalazioni.

3 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità:

- del segnalante;
- di eventuali "facilitatori", ossia persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- oppure di informazioni in base a cui gli stessi si possano dedurre;

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 5 di 13

è considerata una violazione della presente procedura. La violazione dell'obbligo di riservatezza è, difatti, fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione eseguita secondo le modalità qui descritte, inoltre, è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento, pertanto, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/90 s.m.i.

Le misure di tutela previste dalla presente procedura si applicano non solo al segnalante, ma anche ai **Facilitatori**: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

4 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

5 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del lavoratore che ha segnalato, in particolare:

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 6 di 13

- Le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, et similia);
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, et similia);
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, et similia).

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del lavoratore che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti o collaboratori della stessa Organizzazione.

Il lavoratore che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Comitato Guida che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del lavoratore e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:

- L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
- La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore autore della discriminazione

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare adottato dall'organizzazione.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 7 di 13

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, qualora il segnalante subisca misure ritorsive o discriminatorie (quali licenziamento, demansionamento, mutamento di mansioni o trasferimento) a seguito di una segnalazione, l'onere di provare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa spetta esclusivamente al datore di lavoro. Si presume, fino a prova contraria, che tali misure siano state adottate a causa della segnalazione effettuata.

Il divieto di ritorsione e le relative tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 si estendono anche:

- ai Facilitatori (colleghi o rappresentanti sindacali che aiutano il segnalante in via riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

6 Modalità di segnalazione e destinatari

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

- Il modulo per la segnalazione;
- Le istruzioni per la segnalazione;

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 8 di 13

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dal Comitato Guida, a tutti i lavoratori e collaboratori dell'Organizzazione.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale all'interno dello spazio, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione deve essere indirizzata al Comitato Guida, il quale:

- raccoglie le istanze e fornisce informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle violenze, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;
- informa il lavoratore, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante e/o segnalante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
- valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e/o segnala e il presunto responsabile;
- elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro lavoratore dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata al Comitato Guida, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo elenco delle segnalazioni.

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 segnalanti, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Monteluna°	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 9 di 13

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- Tramite una casella mail dedicata esclusivamente all'invio di segnalazioni:
paritadigenere@monteluna.it;
- Mediante raccomandata A/R al seguente indirizzo: *via I. Bonomi, 7 - Volta Mantovana (MN)*.
Per garantire la tutela dell'identità del segnalante si consiglia di utilizzare tre buste: la segnalazione va inserita in una busta chiusa, i dati identificativi in un'altra busta chiusa, ed entrambe inserite in una terza busta indirizzata al Comitato Guida;
- Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare:

- Non compilando la sezione “anagrafica segnalante” del modulo,
- Non sottoscrivendo tale modulo,
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dal Comitato Guida mediante l'azione esercitata di concerto da parte dei membri che fanno parte del suddetto organo aziendale.

Il Comitato guida non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante e/o segnalante. Il denunciante e/o segnalante può ritirare la segnalazione in ogni momento. Il Comitato, inoltre, promuove azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori nonché ricopre il compito di monitorare le situazioni a rischio. Il Comitato guida ha il compito di organizzare la rete, diffondere le buone pratiche e monitorare, in forma anonima, le segnalazioni pervenute mediante quanto previsto all'interno dell'apposita procedura, anche in materia di informazione e prevenzione.

L'Organizzazione promuove l'utilizzo del canale interno (Comitato Guida) come percorso prioritario per la gestione delle segnalazioni, al fine di garantire un intervento tempestivo e la risoluzione

Monteluna*	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 10 di 13

delle critiche all'interno del contesto lavorativo. Tuttavia, in conformità al D.Lgs. 24/2023, il segnalante può ricorrere a canali esterni nei casi tassativamente previsti dalla legge.

6.2 Canale di segnalazione esterno (ANAC)

I soggetti legittimati possono effettuare una segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora ricorra una delle seguenti condizioni: il canale interno obbligatorio non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal decreto in termini di riservatezza; il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito entro i termini previsti; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione; il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3 Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) solo se: ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna (o direttamente esterna) senza ricevere riscontro nei termini stabiliti; ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non possa avere efficace seguito.

6.4 Obblighi di riservatezza del ricevente esterno

Resta inteso che la protezione della riservatezza e il divieto di ritorsione previsti dalla presente procedura si applicano integralmente anche nel caso di segnalazioni effettuate tramite canali esterni o divulgazione pubblica, purché effettuate nel rispetto delle condizioni sopra indicate.

7 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Comitato Guida di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 11 di 13

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità 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 di segnalazione;
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere 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.

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate mediante l'utilizzo delle modalità descritte all'interno della presente procedura, vengono prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

8 Gestione delle segnalazioni

Tutte le Segnalazioni ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato Guida al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e di poter avviare le successive attività di approfondimento.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni sono affidate al suddetto Comitato che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati.

Nelle attività di verifica preliminare la funzione incaricata potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste dal contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 12 di 13

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata, può essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, il Comitato Guida provvede a:

- interrompere le attività di approfondimento qualora, a seguito delle stesse, emerga l'infondatezza della Segnalazione;
- effettuare specifiche attività di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni, ove necessario.

Al termine della verifica preliminare il Comitato Guida archivia le Segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza nonché quelle manifestamente infondate.

Le Segnalazioni che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura della funzione incarica nella stessa casella di posta elettronica, e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto. Trascorsi cinque anni dalla data di archiviazione tali Segnalazioni possono essere eliminate.

Nella fase di istruttoria e verifica, invece, il Comitato Guida:

- garantisce sempre l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della segnalazione;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del Segnalante.
- Attua la propria procedura di contrasto e presa in carico delle segnalazioni con ad oggetto episodi di disparità di trattamento di genere, focalizzando l'attenzione anche sullo stato di salute psicofisica delle persone oggetto delle suddette condotte vessatorie.

L'intervento del Comitato Guida deve avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. Il Comitato Guida si adopera dunque affinché le segnalazioni vengano processate entro un tempo ragionevole:

- al segnalante verrà rilasciato un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni di calendario dal ricevimento della Segnalazione;
- al segnalante verrà fornito un riscontro sull'esito della segnalazione o sullo stato di avanzamento entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 13 di 13

Durante la fase di istruttoria il Comitato Guida potrà informare il Segnalante in merito allo stato della propria segnalazione, anche ponendo a quest'ultimo eventuali ulteriori domande e richieste di chiarimento in merito alla segnalazione.

Il Comitato Guida, anche la fine di approfondire e gestire le segnalazioni ad esso pervenute, organizza ove possibile un colloquio con il segnalante attuando attività di accoglienza e ascolto oltre che di assunzione di informazioni in merito a quanto segnalato, nonché in relazione al contesto in cui è avvenuto l'episodio, vigilando sull'effettiva cessazione dell'atto, patto o comportamento discriminatorio.

Il Comitato Guida si occupa, inoltre, di accedere ai documenti amministrativi, di fornire ai soggetti informazioni, consulenza ed orientamento, rielaborando ed affrontando il problema da più prospettive ed individuando gli interventi adeguati con il senso della persona, garantendo al tempo stesso la riservatezza del caso. Il Comitato Guida, difatti, esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza, fatto salvo il diritto del segnalante di rivolgersi alle organizzazioni sindacali e/o all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di altra natura.

Nell'ambito dell'esercizio delle proprie attività in questa fase, inoltre, il Comitato Guida oltre all'autore dei comportamenti può altresì convocare ulteriori soggetti (anche se non appartenenti al novero dei soggetti indicati del segnalante all'interno della propria contestazione) che si ritiene possano essere coinvolti, potendo anche chiedere loro di presentare proprie osservazioni per iscritto. Il Comitato Guida può anche instaurare, in via conciliativa, un contraddittorio tra il segnalante e il presunto autore delle condotte oggetto di disparità di trattamento, promuovendo un incontro fra le parti interessate del caso oggetto di trattazione, diffidando se del caso l'autore delle suddette condotte a non reiterarle. Tale incontro è puramente facoltativo e deve avvenire solo se il segnalante lo richiede espressamente o vi acconsente senza alcuna pressione.

Il Comitato Guida esercita le sopraindicate attività previo previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, astenendosi dalla prosecuzione della trattazione del caso qualora il soggetto segnalante che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento da parte del medesimo.

Monteluna°	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 14 di 13

Terminata la fase di istruttoria, il Comitato Guida provvede a registrare le Segnalazioni sull'apposito registro delle segnalazioni, descrivendo anche le attività di analisi effettuate e gli esiti ottenuti. Provvederà quindi ad archiviare la Segnalazione e la documentazione associata. Qualora non si dovesse raggiungere l'accordo dinanzi al Comitato Guida ovvero il comportamento indesiderato dovesse permanere, lo stesso/la stessa o il Comitato Guida possono ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera nazionale di parità o alla Consigliera di parità della Regione ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.

9 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet dal Comitato Guida, il quale assicura:

- La disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione;
- La trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali.

Le istruzioni operative vengono rese disponibili ad ogni membro del personale dell'Organizzazione, a mezzo mail aziendale, dal Comitato Guida nonché attraverso supporto cartaceo qualora vi siano all'interno dell'organico aziendale dipendenti e collaboratori che non siano in possesso di un indirizzo email di riferimento.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Comitato Guida, rendendo altresì disponibile in modulo per l'esecuzione delle segnalazioni.

10 Sanzioni

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Monteluna®	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO	P3.2.6	
		Rev. 01 del 01/01/2026	Pag. 15 di 13

Sono 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.

L'Organizzazione è consapevole che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) può irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti dei responsabili e dell'ente stesso nelle seguenti ipotesi previste dal D.Lgs. 24/2023:

- **Da 10.000 a 50.000 euro** qualora venga accertato il compimento di ritorsioni, l'ostacolo della segnalazione o la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- **Da 10.000 a 50.000 euro** qualora venga accertata la mancata istituzione di canali di segnalazione conformi o l'assenza di procedure di analisi e verifica delle segnalazioni;
- **Da 500 a 2.500 euro** nei confronti del segnalante, nel caso in cui venga accertata la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia, salvo che la stessa sia già stata accertata con sentenza di condanna penale.

Resta fermo che l'adozione di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate o manifestamente opportunistiche al solo scopo di danneggiare il segnalato, costituisce illecito disciplinare sanzionabile secondo il sistema disciplinare aziendale.

11 Archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Comitato Guida aggiorna l'elenco delle segnalazioni assicurando la conservazione e l'archiviazione, per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale, di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dal Comitato stesso.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la parità di genere per la protezione dei dati Personali.