



PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PARITÀ DI GENERE

Come segnalare al Comitato Guida discriminazioni, molestie e violazioni della Politica per la Parità di Genere, e come vengono gestite le segnalazioni.

Codice	Revisione	Data	Riferimento
PG-PdG 01	0	26/09/2025	UNI/PdR 125:2022

Redatta da	Comitato Guida – Marianna Lotito, Loredana Lasalvia
Approvata da	Direzione Generale – Angelo Arato

 SEDE LEGALE

Via XX Settembre, snc
84033 - Montesano sulla Marcellana (SA)

 UNITÀ LOCALE

Via G. Garibaldi, snc
84033 - Montesano sulla Marcellana (SA)

 info@phaenomena.it

 0975 863406

 www.phaenomena.it

C.f. & P.Iva: 05837970655 | Capitale Sociale: € 500.000,00 i.v. | Numero REA: SA - 477852

Sommario

01 Finalità	3
02 Principi di riferimento	3
03 Soggetti coinvolti	4
04 Oggetto della segnalazione	4
05 Procedura di gestione delle segnalazioni	5
5.1 Segnalazione	5
5.2 Esame e valutazione delle segnalazioni	6
5.3 Tutele del segnalante e del segnalato	7
5.3.1 Tutele del segnalante	7
5.3.2 Tutele del segnalato	8
06 Informativa privacy	8
07 Recapiti di riferimento	9
08 Allegati e documenti correlati	9

Stato delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione della modifica	Pagine / paragrafi
0	26/09/2025	Prima emissione	—

Redazione e approvazione

	Redazione	Approvazione
Funzione	Comitato Guida per la Parità di Genere	Direzione Generale
Nominativi	Marianna Lotito – HR Loredana Lasalvia – Organismo di Vigilanza	Angelo Arato
Firma		

**La procedura in breve**

- **Chi può segnalare:** dipendenti e collaboratori, componenti degli organi sociali, fornitori e ogni altro stakeholder.
- **Cosa segnalare:** discriminazioni, molestie, violenza verbale o fisica, violazioni della Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione.
- **Come:** e-mail a comitatoguida.pdr@phaenomena.it, posta alla sede legale oppure di persona o al telefono a un componente del Comitato Guida, anche in forma anonima.
- **Riscontro:** entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento.
- **Tutele:** riservatezza dell'identità e divieto di qualsiasi ritorsione.

01 Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire canali informativi chiari e identificati, idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite o comunque contrarie ai principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da Phaenomena S.p.A. in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022, nonché di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere.

La procedura è inoltre volta 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 e i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- tutelare adeguatamente il segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, collegate direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

02 Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad agire in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti, al Codice Etico di Comportamento e ai principi di seguito riportati.

Conoscenza e consapevolezza

La presente procedura rappresenta un elemento fondamentale per garantire piena consapevolezza ai fini di un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

Riservatezza e tutela del segnalante e del segnalato

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati e sull'identità del segnalato e del segnalante, il quale è tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

Protezione del segnalato dalle segnalazioni in mala fede

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine il segnalante è tenuto a dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e ricordando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso della presente procedura, 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.

03 Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti, con qualunque tipologia contrattuale, e tutti coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- componenti degli organi sociali;
- soggetti terzi che intrattengono in modo stabile rapporti e relazioni d'affari con la Società (ad esempio collaboratori continuativi e fornitori strategici).

04 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la violazione dei valori e delle regole del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Sono da considerarsi segnalazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Sono prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti; la segnalazione, inoltre, non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare lo strumento per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o di collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre fare riferimento alle procedure delle funzioni aziendali competenti.

05 Procedura di gestione delle segnalazioni

5.1 Segnalazione

Qualsiasi stakeholder (clienti effettivi e potenziali, partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti e funzionari, dipendenti, ecc.) può segnalare, anche in forma anonima, eventuali difformità rispetto ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022. La segnalazione può essere effettuata utilizzando l'apposito Modulo di segnalazione (MOD-PdG 01), disponibile presso la sede aziendale e sul sito internet aziendale, da inviare dopo averlo compilato.

La segnalazione può riguardare, in particolare, i seguenti aspetti:

Ambiti di segnalazione previsti dalla UNI/PdR 125:2022

- Abuso fisico
- Abuso verbale
- Molestia digitale
- Mobbing
- Non inclusività
- Discriminazione (di genere, di origine etnica, di religione, di orientamento sessuale, ecc.)
- Disparità retributiva
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Comportamenti contrari ai principi e alla policy aziendale
- Lavoro forzato e obbligato
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Procedure disciplinari
- Orario di lavoro
- Sistema di gestione

La segnalazione può essere trasmessa con una delle seguenti modalità:

Posta elettronica

comitatoguida.pdr@phaenomena.it

Indirizzo dedicato, consultato esclusivamente dal Comitato Guida.

Posta ordinaria

In busta chiusa a
Phaenomena S.p.A., Via XX
Settembre, snc – 84033
Montesano sulla Marcellana
(SA).

Indicare sulla busta
“Riservata – all’attenzione del
Comitato Guida per la Parità
di Genere”.

Di persona o al telefono

A un componente del
Comitato Guida, anche al
numero 0975 863406.

Se richiesto, l’anonimato di
chi segnala è mantenuto.

Le segnalazioni possono essere anche anonime, presentate su foglio non intestato e non firmato.

Il Comitato Guida verifica la fondatezza delle segnalazioni, anche attraverso colloqui diretti con la persona interessata e/o con i colleghi, al fine di individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione, il Comitato Guida fornisce un riscontro direttamente al segnalante, in caso di segnalazione non anonima, oppure tramite affissione nella bacheca aziendale, in caso di segnalazione anonima, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte.

Il Comitato Guida può essere interpellato in qualsiasi momento dal personale in merito a segnalazioni di episodi discriminatori.

Oltre a facilitare la comunicazione, il Comitato Guida monitora che il rilievo sia gestito dalla funzione competente, collaborando alla verifica della chiusura del rilievo. Ove necessario, a fronte del trattamento di un rilievo può essere richiesta un'azione correttiva.

Le segnalazioni pervenute costituiscono input per il Riesame periodico del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Nella definizione delle azioni correttive e preventive volte a risolvere una problematica segnalata, il Comitato Guida tiene conto, per quanto legalmente e professionalmente possibile, delle misure più favorevoli nei confronti del lavoratore e si impegna, attraverso la formazione e la sensibilizzazione del personale e di tutte le parti interessate, a rendere la segnalazione uno strumento positivo e attivo con cui l'organizzazione migliora il proprio 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 contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta.

Il segnalante è quindi tenuto 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:

- le circostanze di tempo e di luogo dei fatti e ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

5.2 Esame e valutazione delle segnalazioni

Il processo di gestione si articola nelle fasi seguenti:

1	2	3	4	5
Ricezione Il Comitato Guida e/o l'OdV ricevono la segnalazione e la registrano (REG-PdG 01).	Riscontro Entro 5 giorni lavorativi, al segnalante o in bacheca se anonima.	Istruttoria Verifiche, colloqui e supporto delle funzioni aziendali competenti.	Esito Archiviazione motivata o richiesta di provvedimenti alla Società.	Miglioramento Azioni correttive e input al Riesame del Sistema.

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

- l'Organismo di Vigilanza, per quanto concerne le violazioni del Codice Etico di Comportamento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere, per quanto concerne le violazioni della Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione e, in generale, qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza, verbale o fisica.

Entrambi operano nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e svolgono direttamente le attività volte all'accertamento dei fatti segnalati. Possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, ne sia necessario il coinvolgimento, nonché di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

Alcune condotte possono integrare reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ad esempio i reati di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies, o di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, art. 25-quinquies). Le relative segnalazioni possono quindi essere rivolte anche all'Organismo di Vigilanza, che ne informa tempestivamente il Comitato Guida. Resta ferma, ove applicabile, la disciplina sulla protezione delle persone che segnalano violazioni prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dalla relativa procedura aziendale.

Nella fase di **ricezione** l'Organismo di Vigilanza e/o il Comitato Guida ricevono la segnalazione e la registrano nel Registro NC, AC e Segnalazioni (REG-PdG 01). Nella fase di **istruttoria e accertamento** valutano le segnalazioni ricevute, avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per gli approfondimenti sui fatti segnalati; possono ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, se noto, o i soggetti in essa menzionati. Al termine dell'istruttoria assumono, motivandole, le decisioni conseguenti: archiviano la segnalazione, ove del caso, oppure chiedono alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231 e/o sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Qualora gli approfondimenti evidenzino violazioni del Codice Etico, ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto della commissione di un reato, l'Organismo di Vigilanza comunica senza indugio la segnalazione e le proprie valutazioni alla Direzione Generale, ai responsabili del settore in cui è avvenuta la segnalazione e, in caso di discriminazioni e/o violenze, fisiche o verbali, al Comitato Guida.

Qualora gli approfondimenti evidenzino violazioni della Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione e/o dei principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ovvero il Comitato Guida abbia maturato il fondato sospetto della commissione di un reato, il Comitato Guida comunica senza indugio la segnalazione e le proprie valutazioni alla Direzione Generale, ai responsabili del settore in cui è avvenuta la segnalazione e all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso della presente procedura, sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolare qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi o censure. Qualora nel corso delle verifiche la segnalazione si riveli intenzionalmente diffamatoria, ovvero infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, la Società può applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

5.3 Tutele del segnalante e del segnalato

5.3.1 Tutele del segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento e 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 da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, e garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Guida garantire la riservatezza del 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 effettuata 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 (ad esempio in caso di indagini penali).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

// **Divieto di ritorsione**

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 segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

5.3.2 Tutele del segnalato

In conformità alla normativa vigente, la Società adotta anche per il presunto responsabile della violazione le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza del segnalante, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (ad esempio su richiesta dell'Autorità giudiziaria).

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in mala fede. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento.

06 Informativa privacy

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni possono essere trattati dati personali del segnalante, del segnalato e di eventuali terzi, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel corso delle verifiche necessarie e adeguate ad accertare la fondatezza della segnalazione. Il trattamento è effettuato da Phaenomena S.p.A., in qualità di titolare, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e delle altre norme applicabili, esclusivamente per le finalità di gestione delle segnalazioni. L'informativa completa è riportata nel Modulo di segnalazione (MOD-PdG 01).

07 Recapiti di riferimento

Nominativo	Ruolo	Funzione aziendale
Marianna Lotito	Componente del Comitato Guida – Referente per la Parità di Genere	HR
Loredana Lasalvia	Componente del Comitato Guida	Organismo di Vigilanza
Angelo Arato	Direzione Generale	—



Canali di segnalazione

- **E-mail:** comitatoguida.pdr@phaenomena.it
- **Posta:** Phaenomena S.p.A. – c.a. Comitato Guida per la Parità di Genere – Via XX Settembre, snc – 84033 Montesano sulla Marcellana (SA)
- **Telefono:** 0975 863406, chiedendo di un componente del Comitato Guida

08 Allegati e documenti correlati

Codice	Documento
MOD-PdG 01	Modulo di segnalazione al Comitato Guida per la Parità di Genere
REG-PdG 01	Registro NC, AC e Segnalazioni
INF-PdG 01	Informativa sulla parità di genere
—	Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione
—	Codice Etico di Comportamento