

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE		DATA	REVISIONE
			10.06.2026	0
	PAGINA			1 di 4

1. Introduzione

Nicoletti & Associati Srl Società Benefit mette a disposizione di dipendenti, ex dipendenti, business partner. Ex business partner, candidati e candidate un canale per segnalare, in modo riservato e, se lo si desidera, anche anonimo, eventuali violazioni della Politica aziendale per la Parità di Genere, la diversità e l'inclusione. Il canale è dedicato esclusivamente a episodi verificatisi nel contesto professionale: sul luogo di lavoro o in occasioni a esso collegate, quali trasferte, eventi aziendali e comunicazioni di lavoro.

Queste istruzioni spiegano in modo semplice che cosa si può segnalare, come inviare la segnalazione, chi la riceve e come viene gestita.

2. Perché è importante segnalare?

Segnalare consente all'azienda di intervenire tempestivamente, aiuta a prevenire il ripetersi di comportamenti contrari alla Politica adottata, protegge le persone e contribuisce a creare un ambiente di lavoro in cui tutte e tutti possano sentirsi a proprio agio e al sicuro. Per questo l'azienda:

- mette a disposizione strumenti e procedure che tutelano la riservatezza e, ove richiesto, l'anonimato;
- vieta e sanziona qualsiasi forma di ritorsione verso chi segnala in buona fede.

Una segnalazione fatta in buona fede, anche qualora si riveli infondata, non comporta alcuna conseguenza per chi l'ha presentata.

3. Cosa è possibile segnalare?

- Abuso fisico
- Abuso verbale
- Molestia, anche tramite strumenti digitali
- Molestia sessuale
- Mobbing
- Non inclusività
- Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- Disparità retributive

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE	DATA	REVISIONE
		10.06.2026	0
		PAGINA 2 di 4	

- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Comportamenti contrari ai principi aziendali in materia di Parità di Genere e Pari Opportunità.

4. Cosa non si può segnalare?

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere esclusivamente personale
- Rimostranze di carattere personale nei confronti di colleghi o superiori, non riconducibili agli ambiti elencati sopra
- Rivendicazioni di carattere sindacale.

Per questi temi potete rivolgervi direttamente all'Ufficio del personale.

5. Come si invia la segnalazione?

Attraverso il modulo di segnalazione presente nel sito web alla pagina:

<https://nicoletteassociati.it/segnalazioni/>

La segnalazione può essere presentata anche in forma anonima.

Se siete venuti a conoscenza di una possibile violazione in modo indiretto (ad esempio tramite un collega, a voce), potete comunque segnalarla, specificando come ne siete venuti a conoscenza.

6. Cosa deve contenere la segnalazione?

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una descrizione chiara dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha posto in essere i comportamenti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti;
- eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- ogni altra informazione ritenuta utile;

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE	DATA	REVISIONE
		10.06.2026	0
		PAGINA 3 di 4	

- le modalità con cui si desidera ricevere il riscontro, secondo una delle seguenti opzioni:
 - **segnalazione non anonima**: un recapito personale (e-mail o telefono) al quale essere ricontattati;
 - **segnalazione anonima con recapito anonimo**: un indirizzo e-mail creato appositamente e non riconducibile alla propria persona, al quale il professionista esterno potrà scrivere per fornire il riscontro e richiedere eventuali chiarimenti;

La segnalazione può essere presentata anche qualora non si disponga di tutti gli elementi sopra indicati, e potrà essere integrata in un momento successivo.

7. Chi riceve la segnalazione?

Un professionista esterno all'azienda (consigliere di fiducia), con esperienza nell'ascolto, nel counselling e nella mediazione dei conflitti, riceve le segnalazioni, le registra, ne valuta l'ammissibilità e ascolta la persona segnalante. Ove possibile, e con il consenso di chi segnala, il consigliere può favorire una risoluzione informale della situazione.

Negli altri casi, le segnalazioni ammissibili sono trasmesse — nel rispetto della riservatezza e, di regola, senza elementi che identifichino chi segnala, salvo suo consenso — al Comitato per la Parità di Genere, che avvia l'istruttoria per accertare i fatti e, qualora risultino fondati, informa l'Amministratore Unico per le decisioni e le azioni correttive.

8. Quali sono i tempi di riscontro?

Primo riscontro: entro 7 giorni di calendario dalla ricezione viene comunicato se la segnalazione è ammissibile o non ammissibile.

Secondo riscontro: entro 3 mesi dalla ricezione viene comunicato l'esito della segnalazione o lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Nel caso di segnalazioni anonime potrebbe non essere possibile fornire un riscontro o approfondire gli accertamenti: si invita dunque, ove possibile, a indicare nel modulo una modalità di contatto che preservi l'anonimato.

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE	DATA	REVISIONE
		10.06.2026	0
		PAGINA 4 di 4	

9. Riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità di chi segnala e di tutte le persone coinvolte, inclusa la persona segnalata, alla quale sono comunque garantiti i diritti di difesa. I dati personali sono trattati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede o collabora al suo accertamento. Eventuali comportamenti ritorsivi costituiscono a loro volta violazione della Politica e sono sanzionati.