

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE	DATA	REVISIONE
		10.06.2026	0
		PAGINA 1 di 3	

1. Introduzione

Nicoletti & Associati Srl Società Benefit mette a disposizione di dipendenti, ex dipendenti, 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
- 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.

	ISTRUZIONE OPERATIVA VIOLAZIONI PARITÀ DI GENERE ISTRUZIONI PER CHI SEGNALE	DATA	REVISIONE
		10.06.2026	0
		PAGINA 2 di 3	

Per questi temi ci si può rivolgere direttamente all'Ufficio del personale.

5. Come si invia la segnalazione?

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

<https://nicolettieassociati.it/segnalazioni>

La segnalazione può essere presentata anche in forma anonima.

Se si è venuti a conoscenza di una possibile violazione in modo indiretto (ad esempio tramite un collega, a voce), è comunque possibile segnalarla, specificando come se ne è 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;
- 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;
 - **segnalazione anonima con solo codice**: un codice identificativo liberamente scelto (una parola seguita da un numero, es. "quercia52"), da indicare nel modulo e conservare. In questo caso il professionista esterno non può ricontattare chi segnala: sarà chi segnala, trascorsi i termini indicati al punto 8, a poter richiedere il riscontro contattando il professionista e citando il codice. Con lo stesso codice è possibile integrare la segnalazione in qualsiasi momento, anche compilando di nuovo il modulo.

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

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, ascolta la persona segnalante e ne valuta l'ammissibilità.

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, cui spetta in via esclusiva l'avvio e la conduzione dell'istruttoria per accertare i fatti. Qualora i fatti risultino fondati, il Comitato 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.

Per le segnalazioni anonime, il riscontro avviene secondo la modalità scelta al momento dell'invio (v. punto 6): tramite l'indirizzo e-mail anonimo indicato oppure, nel caso del solo codice identificativo, su iniziativa di chi segnala, contattando il professionista esterno e citando il codice. In assenza di codice o recapito, la segnalazione viene comunque esaminata, ma non sarà possibile fornire riscontri né richiedere chiarimenti.

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.