
 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 1 di 12 Data: 21/10/2025

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

PROCEDURA PRQ PDR 04


GESTIONE SEGNALAZIONI

Redatto	Approvato	Emesso
RSGQ/RSGA	Sezione Compliance	Direttore Generale
		

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 2 di 12 Data: 31/10/25

Storia delle revisioni:

EDIZIONI E REVISIONI		
Edizione e Revisione	Data	Modifiche
Ediz. I Rev. I	31/10/25	Prima edizione, emessa come PRQ PDR 05 - GESTIONE SEGNALAZIONI

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 3 di 12 Data: 31/10/25

1. SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

InnovaPuglia S.p.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI-PDR 125.

La Prassi è volta ad assicurare una politica di parità di genere e la creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo e meno discriminatorio. In tale ottica, InnovaPuglia S.p.A. non ammette che all'interno della propria organizzazione avvengano discriminazioni, violenza di qualsiasi genere, comprese le azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità e molestie.

La Procedura ha come scopo la disciplina del processo di ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, relativamente alla parità di genere. La gestione da parte del Comitato Guida per la Parità di genere comprende anche l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni che di tutta la documentazione ad esse connessa.


Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- 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, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

L'azione di segnalazione, ai sensi della UNI PdR 125:2022 consiste nel:

- **Identificare:** Riconoscere un comportamento, un atto o un'omissione che viola i principi di parità di genere (es. discriminazione, molestia, linguaggio non inclusivo, disparità salariale ingiustificata).
- **Comunicare:** Trasmettere in modo attivo e consapevole l'informazione riguardante tale violazione utilizzando i canali previsti. In questo specifico contesto, l'azione è il gesto attivo e tutelato di un dipendente o stakeholder che, pur non avendo l'autorità per

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 4 di 12 Data: 31/10/25


risolvere il problema, ha il coraggio e il dovere etico di attivare il meccanismo di controllo e risoluzione previsto dalla politica aziendale.

L'azione è quindi il punto di innesco che mette in moto la successiva "procedura".

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed regolamenti aziendali vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

- **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA:** la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.
- **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE":** tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento 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.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI


 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 5 di 12 Data: 24/10/25

La procedura Gestione Segnalazioni è predisposta osservando i seguenti riferimenti normativi:

- L. n.300 del 20 maggio 1970, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
- D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
- D.lgs. 81/08 e successive modifiche - Testo Unico sulla sicurezza, regola la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.
- GDPR o Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali ("General Data Protection Regulation - GDPR").
- Codice della Privacy ("Codice Privacy" o "Codice"): D.lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D.lgs. 101/2018 recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679".
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021).
- D.lgs. 24/2023 "Whistleblowing"
- Linee Guida Inail 2021 sulle molestie.
- Contratto collettivo nazionale di lavoro.
- PdR 125:2022.
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023, ANAC.

3. DEFINIZIONI e ACRONIMI

- Parità di genere: Parità di genere tra sessi

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 6 di 12 Data: 30/10/25

- **Inclusione:** l'Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
- **Discriminazione:** l'assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione, intesa principalmente come discriminazione di genere.
- **Molestia:** La molestia si configura come una condotta indesiderata o inappropriata, che può essere tentata o consumata, isolata o reiterata, verbale o non verbale, psicologica o fisica, digitale, volta a generare nella vittima uno stato di paura o ansia per la propria sicurezza, suscettibile di interferire con le abitudini di vita della persona, con la sua dignità o con la sua performance lavorativa e le decisioni professionali.
- **Stereotipi di genere:** l'Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** comitato istituito dalla Direzione Generale per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere e per predisporre il relativo Piano Strategico.

4. MODALITA' OPERATIVE


4.1 Invio delle segnalazioni

Qualsiasi dipendente, Stakeholder, componente degli organi di controllo e di revisione, consulente, etc, può segnalare, anche in forma anonima, al Comitato Guida per la Parità di Genere, eventuali difformità rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

Il Comitato Guida è l'organo referente per tutte le segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi enunciati nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei requisiti della UNI/PdR 125:2022.

La segnalazione può avere per oggetto i seguenti aspetti:

- Abuso Fisico
- Abuso Verbale
- Abuso Digitale
- Mobbing
- Non inclusività
- Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- Disparità Retributiva
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Comportamenti contrari ai Principi e alla Policy aziendale.

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 7 di 12 Data: 24/01/25

La segnalazione deve contenere una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione della tipologia della violazione, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile la tipologia di violazione segnalata e le ragioni connesse al contesto lavorativo del Segnalante.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi 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: i riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato; generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato; generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione; eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Infatti, le violazioni segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del contesto lavorativo.

Si precisa che per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito del rapporto di lavoro che, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

Le segnalazioni esclusivamente compilando il Mod PG-03 possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:


- **INCONTRO:** richiesta di incontro recapitata all'indirizzo mail del Comitato Guida, indicato nella presente procedura;
- **A MANO:** consegna nella apposita cassetta delle segnalazioni ubicata nel corridoio tra le palazzine A e B della sede di InnovaPuglia S.p.A.;
- **PER POSTA TRADIZIONALE:** invio di busta all'attenzione del Comitato Guida presso InnovaPuglia - Strada Provinciale per Casamassima Km. 3 70010 - Valenzano Bari;
- **PER POSTA ELETTRONICA:** inoltrando all'indirizzo mail del Comitato Guida – c.guidaparitadigenere@innova.puglia.it il modulo segnalazioni PG-03 compilato.

4.2 Gestione delle segnalazioni

I soggetti preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni aventi ad oggetto la violazione della Politica per la Parità di Genere, Diversità ed Inclusione ed in generale per qualsiasi episodio di discriminazione sono i componenti il Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, facendo, in ogni caso, salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

Si ricorda che ai sensi del D.lgs 231/01 i reati di molestie e razzismo rientrano nel novero dei reati presupposto e pertanto le segnalazioni potranno comunque essere rivolte all'Organismo di

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 8 di 12 Data: 21/10/25

Vigilanza, il quale sarà tenuto ad informare prontamente anche il Comitato Guida per la Parità di genere. Infatti, se le molestie, come definite dalla UNI/PdR 125, configurano reati (ad esempio, stalking, minaccia, lesioni, ecc.) previsti nel catalogo del D.lgs. 231/2001, e sono commesse nel loro interesse o a loro vantaggio, l'ente può incorrere nella responsabilità amministrativa prevista dal decreto.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:
Ricezione, Istruttoria ed Accertamento.

4.2.1 Ricezione

Il Comitato Guida riceve le segnalazioni e le valuta avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, anche ascoltando direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima.

In questa fase di verifica, il Comitato Guida dovrà mantenere la dovuta riservatezza in merito al segnalante (eventualmente noto), alle persone coinvolte e abusi segnalati, nonché in merito alle risposte date a segnalanti noti o alle azioni correttive/preventive adottate.

Ogni segnalazione pervenuta, anche se anonima, sarà registrata nel Registro delle segnalazioni a cura del Comitato Guida, da cui si evince l'esito che hanno avuto e che azione è stata predisposta successivamente.

4.2.2 Istruttoria

Alla ricezione di una segnalazione, il Comitato Guida provvede a verificare la veridicità delle segnalazioni, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.


4.2.3 Accertamento

All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG e/o al sistema per la parità di genere.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Codice etico si rende necessari notificare l'OdV che, procederà senza indugio, alla comunicazione delle proprie valutazioni tempestivamente all'Alta Direzione Societaria ed al Comitato Guida.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla segnalata nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 9 di 12 Data: 21/10/25

coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

4.2.4 Conclusioni

Il Comitato Guida provvederà a fornire una risposta al segnalante in merito al procedimento aperto, anche in caso di improcedibilità o inammissibilità della segnalazione. Tale riscontro sarà possibile solo in caso siano stati utilizzati canali di segnalazione che diano al Comitato Guida (o al Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere) la possibilità di contattarlo. In caso di segnalazione anonima, il riscontro non potrà essere dato direttamente al segnalante, ma sarà dato in maniera pubblica attraverso la pubblicazione sul portale aziendale.

Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di una segnalazione, può essere richiesta una azione correttiva o correttiva.

5. AZIONE PREVENTIVE, CORRETTIVE E VERIFICA DELL'EFFICACIA

Le azioni correttive che verranno generate dalle segnalazioni saranno gestite secondo le modalità previste dalla procedura PRQ GEN 05.


Il Comitato Guida per la Parità di Genere garantisce che, in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio di una problematica segnalata, prenderà in considerazione, per quanto legalmente e professionalmente possibile, le misure più favorevoli nei confronti del segnalante (nel rispetto della dovuta riservatezza) e si impegnerà inoltre, attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate, a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La verifica dell'efficacia delle azioni correttive costituisce la valorizzazione delle azioni precedentemente intraprese.

Alla scadenza temporale della verifica sarà il Responsabile del sistema di gestione a verificare se quanto previsto è stato realizzato, ossia a verificare se le azioni adottate siano state efficaci a chiudere positivamente l'anomalia (nel caso delle azioni correttive) e, nel caso delle preventive, a verificare se le aspettative attese siano state perseguite.

6. Resoconto a lavoratori/lavoratrici

Ogni anno, oltre che in sede di Riesame del sistema, il Comitato guida comunica ai lavoratori e alle lavoratrici un resoconto delle segnalazioni ricevute riportando il fatto che sono state ricevute x segnalazioni relative a un determinato abuso, citando i contenuti delle sole segnalazioni non soggette a privacy e/o ad anonimato, specificando le relative azioni correttive/preventive adottate.

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 10 di 12 Data: 31/10/25

7. Tutele

Per prevenire, indagare e proteggere i segnalanti da possibili atti ritorsivi, InnovaPuglia S.p.A. promuove un ambiente lavorativo in cui tutti i dipendenti si sentano liberi di comunicare in modo aperto e onesto; incoraggiando ogni individuo a segnalare in buona fede eventuali problematiche, senza timore di ritorsioni, anche in assenza di prove evidenti.

7.1 Tutele del segnalante

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

È compito e del Comitato Guida garantire la riservatezza del soggetto 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 fatta 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 (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare 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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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 indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a cambi di mansioni, licenziamenti, trasferimenti, o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro,

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 11 di 12 Data: 31/10/25

successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7.2 Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì 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.

8. Azioni disciplinari

La violazione delle disposizioni previste dalla presente Procedura, così come dei principi, valori, obblighi e norme stabiliti dalla legge e dalla Politica per la Parità di Genere, può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

Tale procedimento potrà comportare, a carico della persona segnalata e ritenuta responsabile, l'adozione di misure disciplinari proporzionate ai fatti accertati, incluso il licenziamento, in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.


9. Aggiornamenti, formazione e informazione

InnovaPuglia si impegna a effettuare una revisione periodica della presente Procedura, aggiornandola in base a nuove esigenze sociali, politiche e organizzative, annualmente o quando richiesto da modifiche del sistema di gestione. Inoltre, garantirà la diffusione della Policy a tutti i destinatari, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Comitato Guida, inoltre, si impegnerà attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

10. Protezione e Riservatezza Dei Dati Personali

Tutte le Segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. Sono adottate e utilizzate modalità di comunicazione idonee a tutelare l'identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di gestione delle Segnalazioni descritto nella presente Procedura.

 InnovaPuglia S.p.A.	SISTEMA GESTIONE PARITA' DI GENERE	PRQ_PDR 04
	Procedura PRQ PDR 04 GESTIONE SEGNALAZIONI	Edizione: I Revisione: I Pagina: 12 di 12 Data: 21/10/25

Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

11. Recapiti di riferimento

Membri del Comitato Guida per la Parità di Genere:

Ugo Imbò: u.imbo@innova.puglia.it

Giusy Catacchio: g.catacchio@innova.puglia.it

Marianna Cavone: m.cavone@innova.puglia.it

Monica Messa: m.messa@innova.puglia.it

Mail esclusiva del Comitato Guida: c.guidaparitadigenere@innova.puglia.it

12. ALLEGATI

- Registro Segnalazioni
- Mod. PG-03 - Segnalazioni