

SOMMARIO

1. SCOPO	1
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
4. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	2
5. MODULISTICA DI RIFERIMENTO	2
6. RESPONSABILITA'	2
7. TERMINI E DEFINIZIONI	2
8. Modalità operative.....	3
8.1 REPORTISTICA E ANALISI DEI DATI.....	3
9. SANZIONI.....	4
10. ARCHIVIAZIONE	4
11. MODALITA' DI DIFFUSIONE	4
12. ALLEGATI	4

Redatto	Verificato	Approvato
Responsabile Diversity & Inclusion Laura Carrocci 	SGI Marinella Brizioli 	Servizi alle Persone Fabrizio Becchetti 

Rev.	Data	Modifiche
00	16/04/2024	Prima emissione

1. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a ipotesi di condotte rilevanti ai fini della violazione dei principi propri in tema di Parità di genere, diversità e inclusione ed in generale qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale che fisica, oltre a definire le attività necessarie alla loro corretta gestione. Per le segnalazioni di cui sopra, Umbra Acque S.p.A. si avvale della procedura e dei canali di segnalazioni di potenziali illeciti già adottati in conformità alla normativa vigente ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "Decreto Whistleblowing") e alla Policy Whistleblowing emessa il 13/07/2023 quale parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01, come di seguito indicati:

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica ai cosiddetti Segnalanti, che possono essere:

- i. dipendenti della Società;
- ii. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- iii. lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- iv. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- v. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- vi. azionisti (persone fisiche);
- vii. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

UNI PdR 125:2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
Decreto Legislativo n. 231 del 08/06/2001	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
Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2024 ("Decreto Whistleblowing")	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

4. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

CODICE	TITOLO DEL DOCUMENTO
	Policy Whistleblowing emessa il 13/07/2023
	Informativa trattamento dati Whistleblowing

5. MODULISTICA DI RIFERIMENTO


CODICE	TITOLO DEL DOCUMENTO
/	/

6. RESPONSABILITA'

Definite nelle disposizioni organizzative tempo per tempo vigenti.

7. TERMINI E DEFINIZIONI

Whistleblowing	Denuncia, di solito anonima, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa e presentata dal personale dell'organizzazione stessa
OdV	Organismo di Vigilanza di Umbra Acque S.p.A.
Dipendenti	Persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito di Umbra Acque S.p.A., anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico; sono equiparati/e ai/alle dipendenti i/le tirocinanti, gli/le studenti/studentesse e i/le collaboratori/collaboratrici.

 Diversity & Inclusion	PD&I 01 PREVENZIONE E SEGNALAZIONE DI VIOLENZE, MOLESTIE O DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO	Rev. 00 del 16/04/2024
		Pag. 3 di 4

Comitato Guida	Organismo di Umbra Acque per la parità di genere e la promozione delle politiche di Diversità, Equità ed Inclusione, nominato e disciplinato con D.O. 11.03.2024
D&I	Diversity & Inclusion
Segnalazione	Comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni acquisite

8. MODALITÀ OPERATIVE

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso i canali di segnalazione indicati nella “Policy Whistleblowing”.

Umbra Acque, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, ha messo a disposizione dei propri dipendenti un canale dedicato alle segnalazioni accessibile al seguente link: <https://www.umbraacque.com/whistleblowing>.

La segnalazione può essere sottoscritta dal/la diretto/a interessato/a, e/o da altra persona rientrante nell’Organizzazione aziendale.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti. Le segnalazioni vengono ricevute e trattate dall’Organismo di Vigilanza. Qualora la segnalazione riguardi la violazione di Parità di Genere, Diversità e Inclusione ed in generale qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale che fisica, l’OdV, fatta salva la necessità di non pregiudicare l’efficacia dell’attività istruttoria in corso e nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dal Dlgs. 24/2023, provvede eventualmente a coinvolgere la Responsabile Diversity & Inclusion.

In sintesi, l’attività correlata alle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- Ricezione: OdV riceve la segnalazione ed informa eventualmente la D&I;
- Istruttoria: l’OdV può chiedere alla Responsabile Diversity & Inclusion di affiancarlo nell’attività istruttoria. Se al termine delle verifiche si dovesse ravvisare che i fatti accertati rilevano ai fini della violazione dei principi in tema di Parità di genere, diversità e inclusione ed in generale qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale che fisica, la Responsabile Diversity & Inclusion, garantendo le stesse protezioni dei Segnalanti sia in termini di tutela della riservatezza sia di tutela in caso di ritorsioni previste per le attività dell’ODV, di concerto con l’OdV, informa il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Azione correttiva: il Comitato Guida per la Parità di Genere, fatte salve eventuali ulteriori attività istruttorie, dispone per la proposizione delle conseguenti azioni correttive, dandone successiva comunicazione ed evidenza all’OdV.

In tutti i casi di segnalazioni rilevanti ai fini della violazione dei principi in tema di Parità di genere, diversità e inclusione ed in generale qualsiasi episodio di discriminazione e/o violenza sia verbale che fisica, nel corso del procedimento si applicano in quanto compatibili i criteri e le tutele in favore del segnalante e del segnalato.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio sono fonte di responsabilità del segnalante; a tal fine se nel corso delle verifiche la segnalazione risulta diffamatoria o infondata ed effettuata con dolo, Umbra Acque S.p.A. applicherà i dovuti provvedimenti disciplinari.

In conformità alla normativa vigente, la piattaforma adottata per le segnalazioni Whistleblowing assicura - mediante un sistema di crittografia - la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti menzionati nella segnalazione così come è garantita la riservatezza anche del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e ciò nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing nonché dalla normativa Privacy vigente.

8.1 REPORTISTICA E ANALISI DEI DATI

Con cadenza almeno annuale il Comitato Guida per la Parità di Genere, per il tramite della Responsabile Diversity & Inclusion, presenta alla Direzione un report con gli eventi segnalati e gestiti ai sensi della presente procedura. L’obiettivo è quello di individuare possibili fattori di rischio legati all’organizzazione stessa del lavoro e/o dei luoghi di lavoro, allo scopo di valutare quanto emerso di concerto con il RSPP aziendale e, se necessario, modificare conseguentemente il DVR.

9. SANZIONI

Tutti i soggetti indicati sono tenuti, ciascuno per le proprie competenze e attribuzioni, a rispettare e far rispettare la presente procedura/istruzione. Le omissioni e/o violazioni saranno sanzionate a termini di C.C.N.L. vigente, fatta salva ogni azione di rivalsa dell'Azienda per danni che la medesima abbia dovuto suo malgrado patire.

10. ARCHIVIAZIONE

Tutta la documentazione richiamata è conservata in raccoglitori dedicati presso SGI.

11. MODALITA' DI DIFFUSIONE

La presente procedura/istruzione viene resa disponibile a tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici di Umbra Acque S.p.A. mediante la pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

L'abrogazione del presente documento verrà comunicato mediante atto formale alle parti interessate.

12. ALLEGATI

/

FINE DOCUMENTO