

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-26-2312	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	19

TYPE	TYPE DETAIL			
Management	Procedure e Policy			
PROJECT	JOB	TASK		

TITLE

Procedura per la segnalazione di illeciti e discriminazioni di genere

PREPARED	De Angelis Giuseppina	DATE	31/07/2026
APPROVED	Iannone Luca (direttore del personale)	DATE	31/07/2026
AUTHORIZED	Frosini Tommaso Edoardo (presidente cira)	DATE	04/08/2026
DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE			

This Document is uncontrolled when printed. Before use, check the Document System to verify that this is the current version.

Questo documento non è controllato quando viene stampato. Prima dell'uso, controllare il Sistema Documentale per verificare che questa sia la versione corrente.

By The Terms Of The Law In Force On Copyright, The Reproduction, Distribution Or Use Of This Document Without Specific Written Authorization Is Strictly Forbidden

A NORMA DELLE VIGENTI LEGGI SUI DIRITTI DI AUTORE QUESTO DOCUMENTO E' DI PROPRIETA' CIRA E NON POTRA' ESSERE UTILIZZATO, RIPRODOTTO O COMUNICATO TERZI SENZA AUTORIZZAZIONE

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-26-2312	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	19

TITLE:

Procedura per la segnalazione di illeciti e discriminazioni di genere

ABSTRACT:

AUTHORS: De Angelis Giuseppina

Capuano Adolfo; Leto Angelo

APPROVAL REVIEWERS:

; responsabile afsl; Romano Gianpaolo (responsabile conservazione); Mella Roberto (responsabile funzione cybr);
responsabile inau; Tammaro Federico (responsabile funzione pcte); Saracino Vincenzo (responsabile funzione safe)

APPROVER:

Iannone Luca (direttore del personale)

Capuano Adolfo (responsabile funzione qual)

AUTHORIZATION REVIEWERS:

AUTHORIZER:

Frosini Tommaso Edoardo (presidente cira)

Cantoni Stefania (direttore generale)

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-26-2312	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	19

DISTRIBUTION RECORD:

Dipendenti CIRA

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-26-2312	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	19

ELENCO ALLEGATI

TITOLO

<https://documentale.cira.it/DTS2026v1/CIRA-DTS-26-2312/Procedura%20per%20la%20segnalazione%20di%20illeciti%20e%20discriminazioni%20di%20genere%20.docx>

HASH

0ade7de1fe9527a5dcabe637e4e3a87e98fb8370c229196f829c52221e064909

TITOLO 2

HASH 2

TITOLO 3

HASH 3

TITOLO 4

HASH 4

<i>N.</i>	<i>DATE</i>	<i>DOCUMENT ID</i>	<i>CHANGES</i>
0		CIRA-DTS-26-1651 rev.0	Prima emissione

Sommario

1. Introduzione	3
1.1. Scopo	3
1.2. Campo di applicazione	3
1.3. Termini e definizioni.....	3
1.4. Riferimenti.....	4
2. Processo.....	5
2.1. Generalità.....	5
2.2. Ruoli e identificazione.....	6
2.3. Tipologie di segnalazione ammesse	6
2.4. Forme di tutela.....	6
2.4.1. Tutela della riservatezza	7
2.4.2. Protezione dalle ritorsioni.....	8
2.4.3. Limitazioni della responsabilità.....	8
2.5. Responsabilità del Segnalante	8
2.6. Archiviazione e conservazione della documentazione.....	8
2.7. Elementi e caratteristiche della segnalazione.....	9
2.8. Canali di segnalazione	9
2.9. Procedura step-action per la gestione della singola segnalazione.....	11
2.10. Attività di gestione di sistema per la segnalazione.....	11
2.11. Divulgazione e pubblicazione	12
3. Protezione dei dati personali	12
ALLEGATO 1	14
ALLEGATO 2	16

1. Introduzione

1.1. Scopo

Il presente documento definisce le modalità di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni riguardanti violazioni dei principi di parità di genere e condotte discriminatorie o molestie.

La procedura si inserisce nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere adottato dal CIRA e recepisce i principi di tutela del segnalante previsti dal D.Lgs. 24/2023. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro etico, trasparente e sicuro, assicurando l'adozione di una procedura di gestione delle segnalazioni che rispetti:

- gli obiettivi di parità e inclusione, previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- la tutela dei segnalanti, come prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- la protezione dei dati personali, prevista dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

1.2. Campo di applicazione

I destinatari della presente procedura includono vertici aziendali, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e soggetti in genere che rientrano nel contesto lavorativo del CIRA.

1.3. Termini e definizioni

Le seguenti definizioni sono estratte dalla tassonomia pubblicata da European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/>, cui in generale si rimanda:

- **Violenza di genere.** Violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità o espressione di genere, o che colpisce in misura sproporzionata persone di un particolare genere
- **Violenza psicologica.** Qualsiasi comportamento intenzionale che compromette gravemente l'integrità psicologica di un'altra persona mediante coercizioni o minacce
- **Molestie sessuali.** Forma di violenza di genere che comprende comportamenti fisici, verbali o non verbali non graditi di natura sessuale, che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della vittima e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- **Molestie informatiche.** Molestie per mezzo di e-mail, testi o messaggi online o foto o video postati via internet su social media ecc.. Può avere molte forme incluse, ma non limitate a: social network, messaggi telefonici on line
- **Discriminazione di genere.** Qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione effettuata sulla base del sesso e del genere che compromette o annulla il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile e su una base paritaria con gli uomini, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

Le seguenti definizioni sono estratte dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

- **Discriminazione diretta (nel lavoro).** Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e,

comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

- **Discriminazione indiretta (nel lavoro).** Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- **Molestie (nel lavoro).** Comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

1.4. Riferimenti

- [R1] **UNI/PdR 125:2022:** Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
- [R2] **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198:** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
- [R3] **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24:** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni.
- [R4] **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):** Protezione dei dati personali.
- [R5] **D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. (Codice Privacy).**

2. Processo

2.1. Generalità

In aderenza ai requisiti della norma volontaria di riferimento [R1], il CIRA implementa e gestisce un canale di segnalazione relativo alle violazioni dei principi di parità di genere (ed in particolare alle condotte discriminatorie o moleste), accessibile a tutti i soggetti indicati al paragrafo 1.2.

La complessiva gestione delle segnalazioni è affidata alla responsabilità del Comitato Guida Parità di Genere, previsto nella norma [R1], che viene formalmente nominato dal Presidente del CIRA. Il Comitato Guida include sempre la Direzione Generale e il/la Responsabile della funzione Risorse Umane.

Il Comitato Guida:

- cura le attività di ricezione, protocollazione e verifica della segnalazione;
- provvede all'attività istruttoria, secondo modalità di auditing interno (approcci, tecniche, riservatezza, documentazione);
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante per richiedere integrazioni/chiarimenti a supporto della segnalazione e fornire il riscontro del processamento;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute rappresentando la segnalazione, in relazione ai profili riscontrati, alle funzioni e agli organi aziendali preposti o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Per questo ultimo punto, in particolare, il Comitato Guida si rivolgerà a:

- Autorità Giudiziaria ordinaria (Procura della Repubblica), qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale, evidenziando che trattandosi di una segnalazione soggetta a tutela, è necessario garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (laddove l'Autorità giudiziaria richieda l'identità del segnalante, il Comitato Guida provvede a fornire detta informazione previa notifica a quest'ultimo);

e, qualora non oggetto della segnalazione (e prestando sempre la massima attenzione alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante), a:

- RPCT – Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
- Organismo di Vigilanza per i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, per le conseguenti opportune decisioni;
- DPO – Data Protection Officer, qualora la segnalazione abbia implicazioni in materia di tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- CISO – Chief Information Security Officer qualora la segnalazione abbia implicazioni in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Presidente e/o Consiglio di Amministrazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti e nei limiti delle deleghe conferite loro, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- eventuali altri soggetti aziendali competenti (Responsabile della Direzione/Unità operativa) trasmettendo loro gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti - accuratamente anonimizzati - della segnalazione.

Il Comitato Guida opera con strumenti e modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche omettendo la trasmissione di dati che potrebbero, anche indirettamente, rivelarla.

2.2. Ruoli e identificazione

Segnalante	È la “persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo” (art. 2, c.1, lett. g) del D.lgs. 24/2023)	vedi par. 1.2
Destinatario della Segnalazione ¹	Comitato Guida Parità di Genere È il soggetto, includente almeno due persone di genere diverso, incaricato per la gestione tempestiva e riservata di una segnalazione.	(da nomina)
Direzione	Direttore Generale	(da incarico)
HR	Responsabile funzione Risorse Umane	(da Disposizione Organizzativa)
RPCT	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;	(da nomina)
DPO	Data Protection Officer	(da nomina)
CISO	Chief Information Security Officer	(da nomina)
ICT	Funzione responsabile Sistemi ICT	(da Disposizione Organizzativa)

2.3. Tipologie di segnalazione ammesse

Sono ammesse segnalazioni relative alle seguenti categorie di fatti e comportamenti:

- Violenze di genere (incluse quelle psicologiche)
- Molestie sessuali (fisiche, verbali, non verbali o digitali)
- Atti e comportamenti risultanti in discriminazioni di genere dirette
- Atti e comportamenti in palese violazione delle regole e delle norme aziendali rilevanti per la Parità di Genere.

2.4. Forme di tutela

Oltre che ai destinatari della presente procedura, le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- a) all’eventuale facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

In particolare, il sistema di protezione è rappresentato da quanto ai seguenti sottoparagrafi.

¹ È necessario che sia percepito come un soggetto terzo ed includa competenze sulle tematiche di genere.

2.4.1. Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile.

La tutela dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, compresa l'eventuale documentazione allegata, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante. Inoltre, come previsto nell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non sarà 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 invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al Segnalante è dato avviso, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che hanno portato alla rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi sopracitata, nonché quando la rivelazione della identità e delle informazioni del Segnalante sono indispensabili anche ai fini della difesa di eventuali soggetti terzi coinvolti.

Le motivazioni dell'eventuale rivelazione all'identità sono riportate all'interno di un registro riservato, con tracciatura delle operazioni svolte. Tale registro non riporterà comunque in nessun caso l'identità del Segnalante né informazioni in chiaro che possano ricondurre alla stessa.

L'eventuale condivisione della segnalazione e della documentazione prodotta dal Segnalante con altre funzioni aziendali o con professionisti esterni a scopo di indagine viene inoltre svolta con la massima cautela, previo oscuramento dei dati e delle informazioni che potrebbero rivelare, anche indirettamente, l'identità del Segnalante.

La segnalazione del Segnalante è sottratta all'accesso agli atti previsto agli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni che si fondano su voci, sospetti e informazioni che lo stesso segnalante sa essere non veritiere.

2.4.2. Protezione dalle ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e dei soggetti previsti dall'art.3 del D.Lgs. 24/2023 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Gli atti ritorsivi o discriminatori assunti in violazione dell'art. 17 del Decreto succitato sono nulli così come previsto dal comma 3 dell'art.19 del medesimo Decreto.

2.4.3. Limitazioni della responsabilità

La persona o l'ente di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 che diffonda informazioni coperte dall'obbligo di segreto², non incorre nei reati di rivelazione dei segreti di ufficio, o relativi alla violazione della tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali o qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata quando al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse fosse necessaria per svelare la violazione e qualora la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria sia stata effettuata secondo le condizioni previste dall'art. 16 del Decreto.

Salvo che il fatto costituisca reato non si configura, per la persona o l'ente di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, una responsabilità civile e/o penale per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

2.5. Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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.

2.6. Archiviazione e conservazione della documentazione

La documentazione comprensiva dei verbali trascritti e sottoscritti dal Segnalante afferenti alle segnalazioni orali, e i dati raccolti nel corso dell'intera procedura di segnalazione, sono riservati e confidenziali e vengono archiviati in totale sicurezza sotto la responsabilità del Destinatario della Segnalazione³ e conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 3 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, e del principio di cui agli artt. 5 par. 1 lett. e) del GDPR e dall'art. 3 c. 1 del D.Lgs. 51/2018.

² Ad esclusione di quelle afferenti ad informazioni classificate, segreto professionale forense o medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali comma 3 art.1 D.Lgs. 24/2023.

³ Inoltre, ad ogni variazione nella composizione del soggetto Destinatario della Segnalazione si provvederà ad aggiornare gli accessi alla piattaforma informatica aziendale ai repository e agli account di posta elettronica, utilizzati per le segnalazioni whistleblowing e, al fine di garantire la conservazione degli atti e la continuità del presidio, ai dovuti passaggi di consegne.

2.7. Elementi e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili affinché il Destinatario della Segnalazione possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione (vedi modulo in appendice 2.13).

In particolare, è necessario che nella segnalazione risultino evidenti:

- il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti nonché indicare eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Destinatario della Segnalazione considera le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie. Tali segnalazioni sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni (vedi paragrafo 2.4.2).

2.8. Canali di segnalazione

La Società ha previsto che i segnalanti possano effettuare le segnalazioni attraverso i seguenti canali.

➤ piattaforma informatica aziendale

Accessibile dalla home page del sito istituzionale della Società e da utilizzare in via preferenziale, la piattaforma risponde ai requisiti per la tutela della riservatezza e trattamento dei dati prevista dal Decreto, consentendo di:

- prevedere il disaccoppiamento dei dati del Segnalante che vengono crittografati e tenuti separati da quelli della segnalazione in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima rendendo possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del Segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non risalire all'identità del Segnalante se non nei casi previsti dalla norma;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

In particolare:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Destinatario della Segnalazione e gestita garantendo la confidenzialità del Segnalante e della segnalazione;

- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il Segnalante e il Destinatario della Segnalazione per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone), sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno; la tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza.

Inoltre, ferma restando la consapevolezza da parte del Segnalante di manifestare immediatamente in sede di segnalazione la propria identità, a differenza di quando si utilizza la piattaforma informatica, le segnalazioni possono essere effettuate mediante:

➤ **posta ordinaria**

È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse⁴: la prima con i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, indirizzo di residenza, recapito telefonico, e-mail) unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata/Personale", indirizzata a:

Comitato Guida Parità di Genere di CIRA S.C.p.A.
Via Maiorise snc
81043 Capua (CE)
Riservata/Personale

La seconda busta dovrà contenere la segnalazione utilizzando il modulo di segnalazione (allegato alla presente procedura e anche pubblicato nella sezione "*Gestione delle segnalazioni*" accessibile dalla home page del sito istituzionale della Società).

Il mittente non deve inserire i propri dati personali sul plico esterno, solo in tal modo può essere garantito al Segnalante che i dati della segnalazione non siano visibili al personale addetto alla consegna della posta.

➤ **incontro diretto**

con uno o più componenti del Destinatario della Segnalazione ove richiesto dal *segnalante*, fissato entro un termine di 7 giorni dalla data della richiesta da effettuarsi a uno dei numeri telefonici dei componenti del Destinatario della Segnalazione, indicati sul sito internet del CIRA nella sezione dedicata. Le segnalazioni in forma orale, previo consenso del Segnalante, vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dal Segnalante, affinché sia processato. Il sistema documentale aziendale sarà utilizzato solo per l'assegnazione del protocollo ma sarà conservato in forma cartacea a cura del Destinatario della Segnalazione.

⁴ Il Destinatario della Segnalazione avrà cura di aprire esclusivamente la busta nella quale è contenuta la segnalazione, e di custodire debitamente chiusa e sigillata la busta contenente i dati identificativi del Segnalante, che procederà ad aprire solo per le esigenze istruttorie o a chiusura dell'istruttoria per darne riscontro al Segnalante.

2.9. Procedura step-action per la gestione della singola segnalazione

Questo paragrafo descrive il "ciclo di vita" di una singola segnalazione, dalla ricezione alla chiusura del caso, applicabile indipendentemente dal canale di segnalazione prescelto.

Tutti gli atti di ciascuna segnalazione sono progressivamente archiviati, a cura del Destinatario della Segnalazione, nel "Folder della Segnalazione", accessibile esclusivamente ai soggetti autorizzati.

Step	Azione	Responsabile	Evidenza dell'esecuzione	Destinatari
1	Invio della segnalazione	Segnalante	Segnalazione	Destinatario Segnalazione
2	Ricezione e protocollazione	Destinatario Segnalazione	Apertura Folder Segnalazione	
3	Rilascio avviso di ricevimento entro 7 giorni	Destinatario Segnalazione	Avviso di ricevimento	Segnalante
4	Esame preliminare di ammissibilità	Destinatario Segnalazione	Report di esame preliminare	RPCT (in caso di rigetto per ambito di competenza non pertinente)
5	Istruttoria e indagine interna (audizioni, analisi documenti)	Destinatario Segnalazione	Report istruttorio (e parti estratte o anonimizzate)	Vedi par. 2.1
6	Comunicazione esito/riscontro (entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso "entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione")	Destinatario Segnalazione	Comunicazione di chiusura istruttoria	Segnalante
7	Provvedimenti disciplinari	Come da poteri, procure e deleghe (vedi par. 2.1)	Provvedimenti formali (a riferirsi nel Folder Segnalazione)	Come del caso + Destinatario Segnalazione
8	Azioni correttive	Comitato Guida Parità di Genere	Piano delle azioni (a riferirsi nel Folder Segnalazione)	Come del caso + Destinatario Segnalazione
9	Chiusura processamento segnalazione	Destinatario Segnalazione	Archiviazione Folder Segnalazione	

2.10. Attività di gestione di sistema per la segnalazione

Nella seguente tabella le principali attività per la gestione complessiva del sistema e del processo di segnalazione ai fini del monitoraggio e miglioramento continuo.

	Attività	Responsabile	Evidenza dell'esecuzione
1	Attivazione e manutenzione dei canali telematici di segnalazione di whistleblowing e dei repository dedicati	Comitato Guida Parità di Genere ICT	Presente procedura Disponibilità operativa dei canali telematici e repository riservati e relativi strumenti (piattaforma informatica, , aree di rete riservate, recapiti telefonici dedicati etc)
2	Informazione e formazione specifica a tutti i soggetti destinatari della procedura	HR	Comunicazione informativa interna e sul sito Piani di formazione Registri presenze corsi formazione
3	Reporting periodico aggregato e anonimizzato delle segnalazioni	Destinatario Segnalazione	Report annuale (prodotto e distribuito anche funzionalmente ai risk assessment pertinenti alla parità di genere e allo stress lavoro-correlato)
4	Analisi dei trend relativi a molestie o discriminazioni	Comitato Guida Parità di Genere	Verbale di riesame del Comitato Guida

2.11. Divulgazione e pubblicazione

Il CIRA assicura che tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella propria organizzazione siano informati sulle previsioni della presente procedura e sulle modalità di segnalazione, nonché sui presidi approntati per tutelare la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Il CIRA prevede inoltre, nei propri piani di formazione annuali, pertinenti sessioni formative per i dipendenti.

Oltre che tramite la intranet aziendale, copia della presente procedura è messa a disposizione mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale del CIRA nella sezione dedicata.

3. Protezione dei dati personali

Il CIRA tratta i dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni in qualità di Titolare nel rispetto della normativa in materia di privacy, incluso il GDPR, e conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente procedura e accessibile nella sezione dedicata della piattaforma.

I soggetti che intendono utilizzare il canale di segnalazione della posta ordinaria o il canale dell'incontro diretto, avranno modo di visionare la suddetta informativa privacy accedendo al link posizionato in una sezione *ad hoc* del sito web istituzionale del CIRA, nella quale quest'ultima fornisce indicazioni utili relative, ad esempio, all'indirizzo presso cui spedire la posta ordinaria.

I dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I membri del Comitato Guida Parità di Genere sono espressamente autorizzati a trattare i dati personali contenuti nelle segnalazioni ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR dell'articolo 2-*quaterdecies* del d.lgs. 196/2003 ss.mm.ii (di seguito, "**Codice Privacy**").

I soggetti terzi coinvolti, il Segnalante e tutti i soggetti interessati possono esercitare i diritti previsti dal GDPR, ivi incluso il diritto di:

- chiedere l'accesso ai dati che li riguardano e alle informazioni di cui all'art. 15
- (finalità del trattamento, categorie di dati personali, etc.);
- ottenere la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione dei dati incompleti ai sensi dell'art. 16;
- chiedere la cancellazione nelle ipotesi previste dall'art. 17 se il titolare del trattamento non ha più diritto di trattarli;
- ottenere la limitazione del trattamento (cioè la temporanea sottoposizione dei dati alla sola operazione di conservazione), nei casi previsti dall'art. 18 GDPR.

Ai sensi dell'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per tale ragione, i soggetti a qualsiasi titolo operanti nell'organizzazione del CIRA sono consapevoli che l'art. 15, comma 1, lettera g) del GDPR non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa delle persone coinvolte nella segnalazione.

Il CIRA ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dal trattamento dei dati personali necessario per la gestione delle segnalazioni di illeciti e discriminazioni di genere, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali ex art. 35 del GDPR a cui si rimanda per maggiori informazioni.

ALLEGATO 1

MODULO DI SEGNALAZIONE

Gestione Molestie e Violazioni della Parità di Genere

*Da inviare all'indirizzo Comitato Guida Parità di Genere di CIRA S.C.p.A.
Via Maiorise snc 81043 Capua (CE)*

VOGLIO SEGNALARE (seleziona un'opzione)

- ☐ Abuso fisico
- ☐ Abuso verbale
- ☐ Molestia digitale
- ☐ Discriminazione, non equità o non applicazione dei principi di parità di genere
- ☐ Utilizzo di linguaggio/comunicazione non appropriato
- ☐ Altro: _____

SUBITA DA (seleziona un'opzione)

- ☐ Me personalmente
- ☐ Un/una collega
- ☐ Altra persona

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE

DOVE SONO AVVENUTI I FATTI?

QUANDO SONO AVVENUTI I FATTI?

HAI SEGNALATO I FATTI AL TUO RESPONSABILE, AD ALTRE ORGANIZZAZIONI O AD ALTRE PERSONE?

☐ SÌ

☐ NO

Se SÌ, specifica a chi

HAI DELLE PROVE A SUPPORTO DELLA TUA SEGNALAZIONE?

☐ SÌ

☐ NO

Se SÌ, descrivi le prove nel dettaglio

QUAL È IL RISULTATO CHE VORRESTI OTTENERE CON UN NOSTRO SUPPORTO?

Informativa sul trattamento dei dati personali

☐ Dichiaro di aver preso visione dell'informativa relativa al trattamento dei Dati Personali, disponibile al link

[Informativa segnalazione parità di genere](#)

ALLEGATO 2

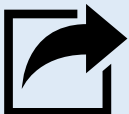
INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE REGOLAMENTO (UE) 2016/679 (“GDPR”)

**INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE
REGOLAMENTO (UE) 2016/679 (“GDPR”)**

	TITOLARE DEL TRATTAMENTO	C.I.R.A., Centro Italiano Ricerche Aerospaziali S.C.p.A. (“Società” o “Titolare”) Via Maiorise 81043 CAPUA (CE), Tel: +39 0823.623001 E-mail: presidenza@cira.it cirascpa@legalmail.it
	RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DATI (“DPO”)	E-mail: rpd@cira.it rpd.cira.it@legalmail.it

 	CATEGORIE DI DATI PERSONALI TRATTATI E FONTE DEI DATI PERSONALI
	Di seguito, sono fornite le informazioni relative al trattamento di dati personali degli interessati, effettuato nell’ambito della gestione delle segnalazioni relative alla parità di genere. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali e le modalità previsti nella procedura gestione delle segnalazioni relative alla parità di genere (di seguito, “Policy”) ed in particolare: - in forma scritta, mediante l’utilizzo di un’apposita piattaforma software o tramite l’invio di posta ordinaria all’indirizzo del Titolare; - su richiesta del segnalante, nell’ambito di un incontro di persona. I contenuti dell’incontro, previo consenso del segnalante, sono documentati tramite verbale che può essere verificato, rettificato e confermato con la sottoscrizione del segnalante stesso. I dati personali trattati dalla Società sono: - dati comuni della persona fisica segnalante, laddove quest’ultimo decida di non effettuare una segnalazione anonima, nonché tutte le informazioni riconducibili a persone fisiche fornite dal segnalante in ordine a specifici comportamenti, atti od omissioni ritenuti potenzialmente configuranti di una condotta illecita di discriminazione di genere; - categorie particolari di dati personali contenuti nella segnalazione o acquisiti nella fase istruttoria, se pertinenti alla segnalazione. L’identità del segnalante sarà rivelata solo per consentire all’incolpato di difendersi nell’ambito di un procedimento disciplinare, previo consenso del segnalante. Fonte dei dati: sia i dati del segnalante che quelli del segnalato e/o di terzi sono forniti direttamente dal segnalante stesso o da terzi nel corso delle attività istruttorie.

	FINALITÀ DEL TRATTAMENTO		BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO		PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI
	Per la gestione delle segnalazioni delle violazioni di cui sopra, incluse le attività istruttorie in merito.		La Certificazione UNI/PdR 125:2022 del Titolare, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. f) del GDPR. L'eventuale trattamento delle categorie particolari di dati personali è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. g) del GDPR, in combinato disposto con l'art. 2-sexies, comma 2, lett. dd) del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.		Per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e comunque non oltre 3 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR. I dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno cancellati immediatamente.
	Accertare, esercitare o difendere i diritti del Titolare in sede di reclamo e/o risoluzione stragiudiziale e/o giudiziale, in caso fosse necessario.		Se necessario, il legittimo interesse del Titolare ai sensi dell'art. 6.1, lett. f) del GDPR.		Nell'eventualità dell'instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla segnalazione stessa, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.
Decorsi i termini di conservazione sopra indicati, i Dati Personali saranno distrutti, cancellati o resi anonimi, compatibilmente con le procedure tecniche di cancellazione e backup.					

	CONFERIMENTO DEI DATI PERSONALI
	Nella fase di segnalazione il conferimento dei propri dati personali è a discrezione del segnalante, fermo restando che segnalazioni eccessivamente generiche e non circostanziate non potranno essere gestite efficacemente. Nella fase di istruttoria il titolare può acquisire ulteriori dati personali, chiedendoli agli interessati o effettuando indagini in proprio. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante (qualora rivelata), sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo, nonché delle persone oggetto della segnalazione o comunque menzionate nella stessa. In ogni caso, eventuali segnalazioni anonime saranno prese in carico e valutate dal Titolare.
	DESTINATARI DEI DATI PERSONALI
	I dati personali possono essere comunicati a soggetti operanti in qualità di titolari del trattamento, fra cui, ad esempio Autorità ed organi competenti.

	SOGGETTI AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO I dati personali potranno essere trattati dai membri del Comitato Guida Parità di Genere, previsto dal UNI/PdR 125:2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, formalmente nominato dal Presidente della Società. Il Comitato Guida include sempre la Direzione Generale e il/la Responsabile della funzione Risorse Umane del Titolare, oltreché, da dipendenti delle funzioni aziendali deputate al perseguimento delle finalità sopra indicate, che sono stati espressamente autorizzati al trattamento e che hanno ricevuto adeguate istruzioni operative.
	TRASFERIMENTO DEI DATI PERSONALI IN PAESI NON APPARTENENTI ALL'UNIONE EUROPEA I Dati Personali non sono trasferiti in paesi extra SEE.
	DIRITTI DELL'INTERESSATO - RECLAMO ALL'AUTORITÀ DI CONTROLLO Contattando il responsabile della protezione dei dati via e-mail all'indirizzo rpd@cira.it, gli interessati possono: • chiedere l'accesso ai dati che li riguardano e alle informazioni di cui all'art. 15 del GDPR (finalità del trattamento, categorie di dati personali, etc.); • chiedere la cancellazione nelle ipotesi previste dall'art. 17 del GDPR se il Titolare non ha più diritto di trattarli; • ottenere la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione dei dati incompleti; • ottenere la limitazione del trattamento (cioè la temporanea sottoposizione dei dati alla sola operazione di conservazione), nei casi previsti dall'art. 18 del GDPR; • opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi a situazioni particolari, al trattamento dei propri dati personali sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'articolo 6.1 lett. f) del GDPR. Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale. Gli interessati hanno altresì diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.