	<b>PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI, RECLAMI, OPINIONI E SUGGERIMENTI</b>	<b>PROC PdR 04</b>	
		Rev. 1 del 30/03/2024	Pagina 1 di 2

## 1. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI RECLAMI

### A) Modalità di inoltro del reclamo

Chi ritiene può inviare segnalazioni, reclami, suggerimenti e opinioni può rivolgersi al Comitato Guida (CG) nel tentativo di dare soluzione al caso.

Le parti esterne o interne interessate possono inoltrare i loro reclami \ suggerimenti all'alta direzione nel seguente modo utilizzando il canale già predisposto per il sistema di responsabilità sociale SA8000:

1. **A Mano:** su un semplice foglio di carta \ modulo del sistema SA8000 disponibile sul sito o presso gli impianti da recapitare al Comitato Guida UNI/PdR 125:2022
2. **Via Mail in forma non anonima:** [segnalazionisa8000@pedevilla.it](mailto:segnalazionisa8000@pedevilla.it)
3. **Via mail in forma anonima: mediante utilizzo del canale di segnalazione presente sul sito internet aziendale definito in ambito della normativa whistleblowing che garantisce l'anonimato**
4. **Via posta:** all'indirizzo Via della Fonte Meravigliosa 74/76 all'attenzione del Comitato Guida UNI/PdR 125:2022

I dipendenti possono inoltrare reclami e suggerimenti anche in maniera anonima

### Fase iniziale dell'indagine

Il Comitato Guida UNI/PdR 125:2022:

- raccoglie le segnalazioni
- appura la fondatezza del reclamo e delle proposte di miglioramento
- effettua una prima analisi delle cause che hanno generato il reclamo.


L'intervento del Comitato Guida dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie al CG.

Il Comitato Guida dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui ai punti successivi e:

- a. assume in carico il caso e informa il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b. può convocare l'asserito autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c. può convocare i responsabili di struttura di riferimento delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d. può promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore;
- e. può diffidare l'autore delle molestie a non reiterarle;
- f. può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate

Il Comitato Guida esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

Il Comitato Guida si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento

	<p align="center"><b>PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI, RECLAMI, OPINIONI E SUGGERIMENTI</b></p>	<p align="center"><b>PROC PdR 04</b></p>	
		<p>Rev. 1 del 30/03/2024</p>	<p>Pagina 2 di 2</p>

### **Fase di escalation**

Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi Comitato Guida ovvero, il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione e/o di segnalazione scritta con avvio del procedimento disciplinare, lo stesso/la stessa o il Comitato Guida possono ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera nazionale di parità o alla Consigliera di parità della Regione ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006 e succ. modifiche, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.

## **2. DIRITTO ALLA RISERVATEZZA E TUTELA DA RITORSIONI**

Tutte le fattispecie previste dalla presente Policy dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

Pedevilla S.p.A – Società Benefit tutela la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.