PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE E LA GESTIONE DELLE VIOLAZIONI DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE

in attuazione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

Rev. 00 del 02/10/2026

Approvata da: Direzione — Data: 02/10/2026

Distribuzione: pubblicata sul sito istituzionale, sezione "Segnalazioni Parità di Genere"

Stato delle revisioni

Rev.	Data	Motivo della Revisione	Redazione	Controllo	Approvazione
00	02/10/2026	Prima emissione	RSGPG	CGPG	AD

Sommario

1. Premessa e finalità 3
2. Riferimenti normativi e documentali 3
3. Definizioni 3
4. Ambito di applicazione 4
4.1 Ambito oggettivo 4
4.2 Ambito soggettivo 4
5. Principi generali 4
6. Oggetto delle segnalazioni 4
7. Soggetti legittimati a segnalare 5
8. Canali di segnalazione 5
9. Contenuto della segnalazione 5
10. Comitato Guida per la Parità di Genere 6
11. Iter di gestione della segnalazione 6
12. Tutela del segnalante e divieto di ritorsione 7
13. Trattamento dei dati personali 7
14. Coordinamento con il canale whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e con il sistema ISO 37001 7
15. Conseguenze in caso di accertata violazione 8
16. Monitoraggio, riesame e aggiornamento della procedura 8
Allegato A — Modulo di segnalazione (facoltativo) 9
Allegato B — Informativa sintetica sul trattamento dei dati personali 10

1. Premessa e finalità

Tirrenica Mobilità (di seguito anche "la Società" o "l'Organizzazione") ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere secondo la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di promuovere pari opportunità, contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere e favorire una cultura organizzativa inclusiva.

Tra i requisiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022 rientra l'attivazione di un canale dedicato che consenta a chiunque operi nell'ambito dell'Organizzazione (dipendenti, collaboratori, candidati, fornitori e altri stakeholder) di segnalare, in condizioni di riservatezza e senza timore di ritorsioni, comportamenti o situazioni in contrasto con i principi di parità di genere adottati dalla Società.

La presente Procedura disciplina le modalità di segnalazione e la relativa gestione, e si affianca — senza sovrapporsi — al canale di whistleblowing attivo ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e al canale per le segnalazioni afferenti al Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001, entrambi già presenti nel banner "Segnalazioni" del sito istituzionale.

2. Riferimenti normativi e documentali

- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere";
- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, in materia di parità salariale e certificazione della parità di genere;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing);
- UNI ISO 37001:2016 — Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione;
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società;
- Politica per la Parità di Genere della Società.

3. Definizioni

Segnalazione: comunicazione, anche anonima, con cui un soggetto legittimato porta a conoscenza dell'Organizzazione fatti, comportamenti o omissioni ritenuti in contrasto con i principi di parità di genere.

Discriminazione di genere: ogni distinzione, esclusione o restrizione basata sul sesso, sull'identità di genere, sull'orientamento sessionale o sullo stato di genitorialità che abbia l'effetto di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio di diritti in ambito lavorativo.

Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione.

Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG): l'organo, previsto dalla UNI/PdR 125:2022, responsabile della supervisione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, incaricato della ricezione e della gestione delle segnalazioni in materia di parità di genere nonché della decisione sulle misure conseguenti alle segnalazioni.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a causa della segnalazione, che provochi o possa provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

4. Ambito di applicazione

4.1 Ambito oggettivo

La Procedura si applica a tutte le segnalazioni riguardanti condotte, atti, prassi organizzative o decisioni aziendali che risultino, anche solo potenzialmente, in contrasto con i principi e gli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato dalla Società, ivi incluso il mancato rispetto degli impegni assunti nella Politica per la Parità di Genere e nel relativo Piano di Azione Positiva.

4.2 Ambito soggettivo

Possono avvalersi della presente Procedura tutti i soggetti indicati al successivo articolo 7, indipendentemente dalla natura del rapporto con la Società.

5. Principi generali

- Riservatezza: l'identità del segnalante e le informazioni raccolte sono trattate con la massima riservatezza, nei limiti previsti dalla legge e da eventuali obblighi verso autorità competenti;
- Possibilità di segnalazione anonima, ove tecnicamente supportata dal canale prescelto;
- Assenza di ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede;
- Imparzialità e assenza di conflitti di interesse nella gestione delle segnalazioni;
- Tempestività e proporzionalità delle azioni intraprese;
- Gratuità dell'accesso al canale di segnalazione;
- Tutela della presunzione di non colpevolezza dei soggetti segnalati fino all'accertamento dei fatti.

6. Oggetto delle segnalazioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:

- disparità di trattamento retributivo, normativo o di inquadramento riconducibili al genere;
- discriminazioni nei processi di selezione, assunzione, promozione o formazione;
- molestie, molestie sessuali o comportamenti vessatori legati al genere;
- ostacoli alla conciliazione vita-lavoro o penalizzazioni connesse a maternità/paternità, congedi o richieste di flessibilità;
- mancata attuazione degli impegni previsti dalla Politica per la Parità di Genere o dal Piano di Azione Positiva;
- qualsiasi altra condotta, anche organizzativa, suscettibile di generare o perpetuare disparità di genere all'interno dell'Organizzazione.

Non rientrano nell'ambito della presente Procedura i reclami relativi a servizi commerciali od operativi resi all'utenza, né le rivendicazioni di carattere esclusivamente individuale legate al proprio rapporto di lavoro che non presentino una componente di discriminazione di genere: tali istanze restano gestite dai consueti canali aziendali (Risorse Umane, reclami clienti, ecc.).

7. Soggetti legittimati a segnalare

Possono presentare una segnalazione ai sensi della presente Procedura:

- i lavoratori e le lavoratrici, con qualsiasi tipologia contrattuale, inclusi tirocinanti e apprendisti;
- i collaboratori e i consulenti che operano per conto della Società;
- i candidati coinvolti in processi di selezione;
- i fornitori, gli appaltatori e i loro dipendenti operanti presso la Società;
- ogni altro soggetto terzo (es. clienti, utenti) che sia venuto a conoscenza di fatti rilevanti nell'ambito dei rapporti con l'Organizzazione.

8. Canali di segnalazione

Coerentemente con quanto già previsto per i canali whistleblowing e ISO 37001, nel banner "Segnalazioni" del sito istituzionale è reso disponibile un ulteriore canale dedicato alle segnalazioni in materia di parità di genere, denominato “Segnalazioni Parità di Genere” nel rispetto di quanto richiesto dalla UNI/PdR 125:2022.

Canale	Descrizione	Livello di riservatezza/anonimato
Canale telematico dedicato (form online nella sezione "Segnalazioni" del sito)	Modulo strutturato accessibile dal banner "Segnalazioni", in affiancamento ai canali whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e ISO 37001, dedicato specificamente alle segnalazioni in materia di parità di genere	Consente la segnalazione anche in forma anonima; se non anonima, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante
Casella di posta elettronica dedicata [paritadigenere@tirrenicamobilita.it]	Canale alternativo per l'invio di segnalazioni scritte, con possibilità di allegare documentazione a supporto	Riservatezza garantita; non è possibile l'anonimato assoluto salvo l'uso di indirizzi non riconducibili al segnalante
Segnalazione in forma scritta (posta ordinaria/consegna a mano)	Comunicazione indirizzata al Comitato Guida per la Parità di Genere, in busta chiusa con dicitura "riservata - personale" all’indirizzo Via Pasquale Pardi, 1/A 56121, Pisa	Possibile effettuare la segnalazione anche in forma anonima Riservatezza garantita
Colloquio riservato su richiesta	Su richiesta del segnalante, è possibile un incontro diretto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, verbalizzato con il consenso del segnalante.	Riservatezza garantita

9. Contenuto della segnalazione

Per consentire una gestione efficace, la segnalazione dovrebbe contenere, ove possibile:

1. una descrizione chiara e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
2. l'indicazione del luogo e del periodo in cui i fatti si sono verificati;
3. l'eventuale indicazione dei soggetti coinvolti;
4. l'indicazione di eventuali testimoni o soggetti informati sui fatti;
5. ogni documento o elemento di prova a supporto, se disponibile;

6. i recapiti del segnalante, qualora non si opti per la segnalazione anonima, per consentire eventuali richieste di integrazione e la comunicazione dell'esito.

È disponibile un modulo di segnalazione (Allegato A) quale supporto facoltativo, non vincolante, per la strutturazione della segnalazione.

10. Comitato Guida per la Parità di Genere

Le segnalazioni sono ricevute direttamente dal Comitato guida per la parità di Genere composto da Eleonora Battistini Rappresentante della Direzione, Alessandra Bolognesi Responsabile delle Risorse Umane e Marco Birindelli Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che opera in autonomia e riservatezza.

Nella sua funzione il Comitato Guida per la Parità di Genere gestisce le fasi istruttorie e valutative più rilevanti, con la responsabilità di:

- validare gli esiti istruttori;
- proporre e monitorare le misure correttive e le eventuali azioni disciplinari;
- garantire la coerenza delle decisioni con la Politica per la Parità di Genere della Società;
- riferire periodicamente al vertice aziendale sull'andamento delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza.

Nel caso in cui un membro del Comitato Guida sia direttamente coinvolto nella segnalazione, lo stesso si astiene e la gestione è affidata a un sostituto individuato secondo modalità che garantiscano l'imparzialità (es. altro membro del Comitato, organismo di vigilanza, consulente esterno).

11. Iter di gestione della segnalazione

Il processo di gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

Fase	Attività	Responsabile	Tempistica
1	Ricezione della segnalazione e assegnazione di un codice identificativo univoco	Soggetto Gestore delle Segnalazioni Parità di Genere identificato nell'organo Comitato Guida per la Parità di Genere	Immediata
2	Conferma di ricezione al segnalante (se non anonimo o se ha lasciato un recapito)	Soggetto Gestore delle Segnalazioni Parità di Genere identificato nell'organo Comitato Guida per la Parità di Genere	Entro 7 giorni
3	Verifica preliminare di ammissibilità (pertinenza con i principi UNI/PdR 125:2022, completezza degli elementi)	Soggetto Gestore delle Segnalazioni Parità di Genere identificato nell'organo Comitato Guida per la Parità di Genere	Entro 10 giorni
4	Istruttoria: raccolta di elementi, eventuali audizioni riservate del segnalante e di altri soggetti informati, esame di documenti ed evidenze	Comitato Guida per la Parità di Genere	Entro 60 giorni
5	Definizione dell'esito istruttorio e individuazione delle eventuali misure correttive, disciplinari o organizzative	Comitato Guida per la Parità di Genere / Organo di vertice competente	Entro 90 giorni dalla ricezione

6	Comunicazione dell'esito al segnalante (se identificabile) nel rispetto della riservatezza dei terzi	Soggetto Gestore delle Segnalazioni Parità di Genere identificato nell'organo Comitato Guida per la Parità di Genere	Entro 10 giorni dalla chiusura
7	Attuazione e monitoraggio delle misure adottate; aggiornamento del registro delle segnalazioni	Comitato Guida per la Parità di Genere	Secondo il piano di azione definito

Qualora dall'istruttoria emerga la necessità di adottare provvedimenti disciplinari, si applicano le procedure previste dal CCNL applicabile, dal Codice Etico e, ove rilevante, dallo Statuto dei Lavoratori, nel rispetto del contraddittorio con il soggetto segnalato.

Nei casi che, oltre a integrare una violazione dei principi di parità di genere, presentino i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal D.Lgs. 24/2023 (ad es. violazioni di disposizioni normative nazionali o UE rilevanti per l'integrità dell'ente) o dal Sistema ISO 37001, il Soggetto Gestore ne dà tempestiva evidenza, con il consenso del segnalante ove necessario, al gestore del canale whistleblowing competente, secondo quanto previsto al successivo articolo 14.

12. Tutela del segnalante e divieto di ritorsione

La Società garantisce che nessun segnalante in buona fede possa subire conseguenze negative, dirette o indirette, connesse alla segnalazione effettuata, quali, a titolo esemplificativo: licenziamento, sospensione, demansionamento, mancata promozione, mutamento di mansioni, trasferimento, note di demerito, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli di qualsiasi natura.

Sono fatte salve la responsabilità civile e penale del segnalante nei casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, rivelatesi infondate, calunniose o diffamatorie.

Chiunque ritenga di aver subito una ritorsione a causa di una segnalazione effettuata ai sensi della presente Procedura può segnalarlo, con le medesime modalità, al Comitato Guida, che ne cura la verifica con priorità.

13. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti nell'ambito della gestione delle segnalazioni sono trattati dalla Società, in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione e limitazione della conservazione previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003, esclusivamente per le finalità di gestione della segnalazione, da personale specificamente autorizzato e istruito.

L'accesso ai dati è limitato ai soggetti coinvolti nella gestione della singola segnalazione. L'informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR è riportata in Allegato B e resa disponibile quale parte integrante del presente documento al momento dell'accesso al canale di segnalazione.

14. Coordinamento con il canale whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e con il sistema ISO 37001

I tre canali disponibili nella sezione "Segnalazioni" del sito (whistleblowing D.Lgs. 24/2023, ISO 37001 e parità di genere UNI/PdR 125:2022) restano distinti quanto a gestori e a discipline di riferimento, per garantire la corretta qualificazione giuridica di ciascuna segnalazione.

Qualora una segnalazione pervenuta su un canale risulti, anche solo parzialmente, di competenza di un altro canale, il gestore che l'ha ricevuta la inoltra tempestivamente al gestore competente, dandone riscontro al segnalante ove possibile, e garantendo in ogni caso la continuità della tutela e della riservatezza già maturate.

Resta fermo che, per le segnalazioni che rientrano nell'ambito oggettivo e soggettivo del D.Lgs. 24/2023, si applicano le tutele rafforzate ivi previste, incluse quelle relative all'eventuale segnalazione esterna ad ANAC e alla divulgazione pubblica.

15. Conseguenze in caso di accertata violazione

All'esito dell'istruttoria, qualora la violazione dei principi di parità di genere risulti accertata, la Società adotta le misure correttive, organizzative e, ove necessario, disciplinari più idonee a rimuovere gli effetti della violazione e a prevenirne la reiterazione, in coerenza con il Codice Etico, il CCNL applicabile e, ove adottato, il Modello 231.

Le misure adottate, in forma aggregata e anonimizzata, sono oggetto di rendicontazione periodica al Comitato Guida per la Parità di Genere e concorrono al riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

16. Monitoraggio, riesame e aggiornamento della procedura

E’ mantenuto un registro riservato delle segnalazioni ricevute, con evidenza dello stato di avanzamento e dell'esito, nel rispetto dei principi di minimizzazione dei dati.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere effettua un riesame periodico, almeno annuale, dell'efficacia della presente Procedura e dei relativi indicatori (es. numero di segnalazioni ricevute, tempi medi di gestione, esiti), proponendone l'aggiornamento in caso di modifiche normative, organizzative o di esigenze emerse dall'esperienza applicativa.

La presente Procedura è pubblicata sul sito istituzionale, nella sezione "Segnalazioni Parità di Genere", ed è portata a conoscenza di tutto il personale attraverso i consueti canali di comunicazione interna.

Allegato A — Modulo di segnalazione (facoltativo)

Il presente modulo è uno strumento di supporto facoltativo. La segnalazione è valida anche se resa in forma libera, purché contenga elementi sufficienti a consentirne la valutazione.

Tipo di segnalazione: ☐ Nominativa ☐ Anonima

Dati del segnalante (facoltativi in caso di segnalazione anonima):

Nome e cognome:

Ruolo o qualifica:

Recapito per eventuali comunicazioni:

Descrizione dei fatti:

- luogo:

- periodo:

- soggetti coinvolti:

- eventuali testimoni:

Documentazione allegata: ☐ Sì ☐ No — elenco: _____

Data: ____ / ____ / _____ **Firma (facoltativa):** _____

Allegato B — Informativa sintetica sul trattamento dei dati personali

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, i dati personali forniti con la segnalazione sono trattati da Tirrenica Mobilità s.c., in qualità di Titolare del trattamento, per le sole finalità di gestione della presente Procedura, da personale autorizzato ai sensi dell'art. 29 GDPR.

Il Titolare può essere contattato al seguente indirizzo mail privacy@tirrenicamobilita.it. Il Titolare ha nominato un responsabile della protezione dei dati o data protection officer (RPD o DPO), che l'interessato può contattare all'indirizzo dpo@tirrenicamobilita.it

Il Trattamento dei tuoi dati personali è giuridicamente fondato sull'adempimento degli obblighi di legge e sull'esecuzione degli obblighi derivanti dal rapporto in essere

Il conferimento dei dati è facoltativo (salvo in caso di segnalazione anonima), ma necessario per dar corso all'istruttoria. I dati sono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e nel rispetto dei termini di legge, e non sono comunicati a terzi se non nei casi previsti dalla normativa applicabile.

L'interessato può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 GDPR scrivendo a dpo@tirrenicamobilita.it, fermi restando i limiti previsti dalla normativa a tutela della riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti.