N	Argomento Topici	Contenuto Content
1	**Scopo e campo di applicazione**	**De Iuliis Macchine S.p.A.** è da sempre impegnata nel creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato, nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali basati sul rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. Questo impegno è stato confermato con l'adozione di un sistema di gestione in accordo alle Linee Guida UNI PdR 125 a testimonianza di un approccio basato sull' imparzialità, privo di qualsiasi forma di discriminazione e teso a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale. La presente politica definisce il quadro generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a promuovere l'uguaglianza di genere, attraverso una serie di iniziative e azioni che tengono conto del particolare settore in cui l'azienda opera, in cui la prevalenza di impiego maschile nelle attività produttive non la conseguenza di scelte deliberate, bensì rappresenta una configurazione consolidata nel tempo, frutto di dinamiche storiche e culturali, una condizione che si è consolidata nel tempo.
2	**Obiettivi della Politica**	Nel definire la Politica per la parità di Genere, la Direzione aziendale si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi: • favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business • garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri consumatori e la nostra società • recepire i principi di gender equality, nell'intero percorso professionale e in tutte le fasi di vita dei/delle lavoratori/lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento • creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

N	Argomento Topici	Contenuto Content
		vengono considerati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.
3	**Impegni**	Agendo in accordo ai valori di attenzione, passione, apprendimento continuo e innovazione, collaborazione, sostenibilità e responsabilità De Iuliis Macchine S.p.A. si impegna a: • sviluppare una cultura e un ambiente lavorativo che favoriscano equità, diversità e inclusione, parità di genere, empowerment femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro • contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate sul genere, ed anche su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica; • adottare politiche di selezione e di recruitment, con metodologie e prassi in grado di prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias (come, ad esempio, non permettere, durante la fase di recruiting, che vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura) • condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale • adottare strumenti di monitoraggio in grado di prevenire rischi connessi alle diverse forme di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, mediante formazione specifica, survey periodiche rivolte a lavoratrici e lavoratori • garantire la tutela della maternità e della paternità, ed in generale la salvaguardia delle persone svantaggiate e/o con carichi di cura • promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza, di benessere fisico e psichico di lavoratrici e lavoratori, con azioni sia preventive che correttive • sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione della politica aziendale.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

N	Argomento Topici	Contenuto Content
		Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la parità di genere: • selezione e assunzione del personale: il processo di selezione e, successivamente, di gestione del personale assicura parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo • gestione della carriera: assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale • equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello e a parità di competenze • genitorialità: garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei caregivers sostenendo i propri dipendenti • conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile • prevenzione abusi e molestie: previene e gestisce eventuali forme di abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo anche a mezzo di una figura professionale esterna competente in materia.
4	**Comunicazione**	La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società, condivisa con gli stakeholder mediante pubblicazione sul sito web con l'obiettivo di generare un impatto positivo e creare maggiore valore.
5	**Conclusioni**	La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ABUSI SUI LUOGHI DI LAVORO

De Iuliis Macchine SpA

Sede Legale: Viale delle Industrie, 3
Fisciano (Salerno)

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3
2. DEFINIZIONI 4
3. IMPEGNO DELLA DE IULIIS MACCHINE SPA 8
4. MISURE DI PREVENZIONE 9
5. SEGNALAZIONI 10
6. RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI 13
7. AZIONI DISCIPLINARI 13

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento ha lo scopo di definire precise regole aziendali, nonché i principi di base e gli impegni al fine di:

- diffondere la cultura del rispetto della persona, della libertà e dignità individuale attraverso un comportamento rispettoso e appropriato
- confermare e rinforzare l'impegno De Iuliis Macchine S.p.A. alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il Regolamento si applica a tutte le persone che svolgono attività lavorativa indipendentemente dalla tipologia contrattuale (ivi incluso il tirocinio, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro) e quindi a: lavoratrici e lavoratori dipendenti, lavoratrici e lavoratori autonomi, collaboratrici e collaboratori, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Regolamento.

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda in contrasto con i principi indicati nel presente Regolamento potrà dare luogo al recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

2. DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito riportate fanno riferimento a tutti i comportamenti, atteggiamenti e azioni vietate, rispetto alle quali la De Iuliis Macchine SpA ha un approccio di non tolleranza.

Molestia: si intende una condotta tentata o compiuta, isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità di una persona, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario. Rientra nella fattispecie generale qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), o sullo stato di persona disabile, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Molestia di genere e sessuale: si intende un comportamento indesiderato posto in essere per ragioni connesse al sesso, avente 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,

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

offensivo; sono inclusi in tale definizione anche i trattamenti favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia sessuale" o di esservisi sottomessi. Le molestie sessuali costituiscono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale espressa in forma fisica, verbale o non verbale, o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della Persona Molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla instaurazione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (cosiddetta "molestia quid pro quo").

Molestia sul lavoro: si intende un comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla instaurazione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza di genere: si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica o economica.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro,

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

incluso il tragitto da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita
- le espressioni verbali che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale)
- atti di mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica
- le molestie sessuali o la violenza sessuale, tentata o effettiva
- la molestia/stalking digitale/online
- l'invio di comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato
- condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato
- mettere in atto ricatti sessuali
- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. "stalking"
- la diffusione di immagini intime

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

- fare gesti sessuali inappropriati
- utilizzare aneddoti, racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore
- esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, fare avance sessuali indesiderate
- fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale
- contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento
- tocco indesiderato, incluso accarezzare, strofinare di proposito un'altra persona
- promettere vantaggi di qualsiasi tipo, personali o di lavoro, in cambio di favori sessuali
- minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo, personali o di lavoro, laddove favori sessuali non vengano concessi
- trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo
- utilizzare un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare.

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore venga trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive ovvero in ragione della titolarità e

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

dell'esercizio dei relativi diritti. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali e organizzative in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento o una modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, delle esigenze di cura parentale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità anche adottive ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

3. IMPEGNO DELLA DE IULIIS MACCHINE SPA

Al fine di contrastare atti di abusi e molestie, l'azienda si impegna a:

- predisporre un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- eseguire un risk assessment sui rischi di abusi e molestie sui luoghi di lavoro secondo la metodologia utilizzata in azienda per tale valutazione
- fornire formazione a tutti i livelli
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento
- dotarsi di strumenti di gestione delle segnalazioni anonime di ogni forma di violenza
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza
- riconoscere il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale
- considerare il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali
- applicare il principio di "tolleranza zero" finalizzato a mantenere un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, violenza e molestie. Qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro è pertanto proibita e non tollerata. L'azienda adotterà tutte le misure necessarie per affrontare situazioni di discriminazione, violenza e molestie in modo tempestivo, adeguato, conformemente con le leggi e i regolamenti aziendali.

4. MISURE DI PREVENZIONE

Per prevenire danno e limitare al massimo le conseguenze negative degli atti di molestie, De Iuliis Macchine SpA adotta le seguenti iniziative:

- collaborare per fare in modo di instaurare e consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti

- non lasciare sola la persona che ha subito o assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento
- partecipazione, solidarietà e appoggio del personale dirigenziale alla vittima
- formare e informare i lavoratori sui temi di legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'organizzazione
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco
- affrontare precocemente i conflitti tra i lavoratori
- chiarire, già in sede di colloquio, la completa non-tolleranza dell'organizzazione relativamente alle molestie
- effettuare controlli e interviste a tutti i lavoratori, nell'ambito degli audit interni pianificati.

5. SEGNALAZIONI

Sulla base di quanto fino ad ora declamato, l'Azienda sottolinea l'importanza di segnalare comportamenti relativi ad abusi e molestie, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerle da eventuali atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione. Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato, l'Azienda si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione.

L'Azienda adotta e raccomanda alle sue Persone di adottare nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente in cui gli individui possano segnalare in modo sicuro eventuali episodi.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato e la procedura di istruttoria garantisce in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentato, un comportamento in violazione del presente Regolamento, chiunque ne abbia conoscenza o direttamente la persona interessata è tenuto/a a segnalarlo:

- al Responsabile Risorse Umane di persona
- al Responsabile Risorse Umane a mezzo mail
- in modalità anonima collocando un documento con la descrizione di quanto accaduto (così come precisato di seguito) presso i box collocati nell'area magazzino e presso la sala ristoro.

La descrizione della segnalazione deve essere effettuata indicando:

- fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ricevuta la segnalazione viene avviata la fase istruttoria con la quale viene eseguita un'indagine su quanto segnalato. Tale istruttoria viene avviata dal Responsabile Risorse Umane che, ritenuto necessario può convocare il segnalante (sempreché non si tratti di segnalazione anonima) per confermare o ampliare la segnalazione e/o per chiedere ulteriori informazioni per facilitare le indagini.

Inoltre, per la corretta gestione delle segnalazioni il Responsabile Risorse Umane si potrà eventualmente avvalere di enti/associazioni, psicologi ed avvocati specializzati al fine di assicurare adeguato supporto alla vittima e, laddove ritenuto necessario, del medico competente/medico del lavoro.

Ai sensi del presente Regolamento, i/le Dipendenti sono tenuti a collaborare nelle indagini. L'Azienda garantisce l'assenza di ripercussioni sulle condizioni di lavoro sia del segnalante che del segnalato, pertanto, si preoccupa di creare un ambiente di lavoro in cui ogni dipendente si senta protetto e libero di poter effettuare le segnalazioni del caso, senza il timore di essere esposto ad atti ritorsivi.

La presente procedura non limita in alcun modo la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o a fini emulativi e/o diffamatori ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

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.

6. RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

L'azienda adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Tutti i dati personali raccolti in relazione ad eventuali reclami o segnalazioni presentati ai sensi del presente Regolamento, ovvero raccolti nel corso delle relative indagini, saranno trattati con la massima riservatezza e nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento 679/2016 e dal D. Lgs 196/2003 e s.m.i.

7. AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Regolamento, dei principi, valori, obblighi fondamentali e norme di qualunque genere proprie della materia, può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del/della Dipendente responsabile un provvedimento disciplinare proporzionato, incluso il

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.

licenziamento. Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dal presente Regolamento, un atto di molestia o un comportamento sessualmente inappropriato, segnalato e provato, verrà sottoposto a procedimento disciplinare, che può portare anche al licenziamento. Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra gli altri, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e Persona Tutelata. In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi, l'Azienda, a seconda dei casi, interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi. Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del/della Dipendente segnalante o Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il/la Dipendente attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare. La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione del presente Regolamento.

De Iuliis Macchine S.p.A: the information contained in this document in company confidential and proprietary property of DIM. It is to be used for the benefit of DIM and may not be distributed, transmitted, reproduced, altered or used for any purpose without the express written consent of DIM.