



REGOLE PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI

Normativa attinente ad aree sensibili relative al D.Lgs. 231/01
Area di rischio: Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
Protocolli: Gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Struttura Responsabile del documento:
Diversity & Inclusion

Destinatari:
Gruppo Intesa Sanpaolo

Percorso:

ARCO – Documenti di Governance – Regole – Gestione Risorse – Risorse Umane

Decorrenza: Gennaio 2022

INDICE

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | PREMESSA..... | 3 |
| 2 | AMBITO DI APPLICAZIONE..... | 4 |
| 3 | MOLESTIE SESSUALI | 5 |
| 4 | IMPEGNI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO | 6 |
| 5 | PROCESSO DI SEGNALAZIONE | 7 |
| 5.1 | Attori coinvolti..... | 7 |
| 5.2 | Processo di gestione della segnalazione | 8 |
| 6 | SERVIZIO ESTERNO DI ASSISTENZA PSICOLOGICA E INFORMAZIONE LEGALE | 11 |
| 7 | RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI | 11 |
| 8 | REPORTISTICA | 12 |
| 9 | INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 27 APRILE 2016..... | 13 |

1 PREMESSA

Le presenti Regole esprimono il forte impegno del Gruppo nella prevenzione e nel contrasto a qualsiasi forma di molestia sessuale per assicurare il pieno rispetto di ogni persona e la massima tutela della dignità di ciascuno. Esse sono ispirate ai Principi in materia di Diritti Umani, ai valori espressi nel Codice Etico, al Codice Interno di Comportamento di Gruppo e ai Principi in materia di Diversity & Inclusion.

Le molestie sessuali, oltre a poter configurare un reato in Italia ed in altri Paesi in cui il Gruppo opera ed essere oggetto di convenzioni specifiche dell'Organizzazione Internazionale del lavoro¹, costituiscono una condotta particolarmente riprovevole tale da offendere e ledere la dignità della persona. Tali comportamenti possono compromettere la serenità della vittima pregiudicando la sua salute psicofisica, la sua motivazione professionale e la fiducia nell'azienda, soprattutto quando quest'ultima non abbia messo in atto gli opportuni presidi o interventi per contrastare il fenomeno. Oltre alle ripercussioni sulla vittima, le molestie sessuali possono generare forti impatti sull'ambiente di lavoro, sulle performance dei team e, in generale, sulla reputazione della Banca.

Intesa Sanpaolo non tollera alcun tipo di molestia. Per quanto riguarda le molestie sessuali Intesa Sanpaolo si pone l'obiettivo di contrastare ogni situazione che possa ricadere nelle condotte descritte nelle presenti Regole, anche nei casi in cui gli autori del comportamento e/o le vittime non percepiscano la gravità del fatto.

Le molestie sessuali, compiute o tentate, costituiscono una violazione delle presenti Regole nonché dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Etico, del Codice Interno di Comportamento di Gruppo e dei Principi in materia di Diversity & Inclusion. Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale accertata, Intesa Sanpaolo adotta i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge e di contratto.

Le finalità delle presenti Regole sono:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno della Banca alla prevenzione delle molestie sessuali anche attraverso specifiche iniziative di formazione;

¹ Convenzione OIL 190 del 21 giugno 2019 e Raccomandazione OIL n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia sessuale vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento è adottato da Intesa Sanpaolo anche in qualità di Capogruppo e si applica ai destinatari di seguito indicati (“Destinatari”):

- tutto il personale dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo nell’espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- agenti / consulenti finanziari non dipendenti / collaboratori nell’espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- prestatori di lavoro con contratto di somministrazione
- destinatari di iniziative di tirocinio/stage
- fornitori del Gruppo in qualsiasi attività di contatto con il Gruppo

Le presenti Regole si applicano anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all’ambito professionale, nonché al di fuori di tale contesto lavorativo nei casi in cui l’autore della molestia sessuale e la vittima appartengano entrambi alle categorie dei Destinatari.

Va in ogni caso ricordato che Intesa Sanpaolo adotterà le iniziative del caso, in linea con quanto previsto dal Codice Interno di Comportamento di Gruppo, anche ove risultassero accertati episodi di molestia sessuale posti in atto dai Destinatari al di fuori del contesto lavorativo allargato che costituisce l’ambito di applicazione delle presenti Regole.

Tutte le Banche e Società del Gruppo sono tenute a recepire le disposizioni previste nelle presenti Regole, adeguandole al proprio contesto di riferimento, previa concordanza della struttura Diversity & Inclusion di Capogruppo, sottoponendole all’ordinario iter di approvazione e curandone l’aggiornamento. Le Banche e Società estere dovranno adeguare le Regole anche in relazione alle proprie strutture e funzioni corrispondenti a quelle indicate nelle presenti Regole oltre che alle specificità delle normative locali.

Per quanto attiene alle Filiali estere di Intesa Sanpaolo, l’eventuale adeguamento alle esigenze regolamentari locali è a cura della funzione legale e del personale della Filiale HUB, con il

coinvolgimento della struttura Diversity & Inclusion di Capogruppo che valuta l'esigenza, verifica la coerenza e valida l'adeguamento del documento.

Nel caso in cui le presenti Regole risultino più restrittive rispetto a quanto previsto dalle normative locali, Intesa Sanpaolo ne esige comunque il rispetto indipendentemente dal fatto che i comportamenti attuati siano o meno vietati da tali normative.

3 MOLESTIE SESSUALI

Con l'espressione "**molestie sessuali**" si individuano quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi – di per sé o in quanto reiterati - 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.²

Più specificamente, le condotte prese in considerazione nel presente documento si caratterizzano per essere:

- **indesiderate**, ossia non richieste dalla vittima o, comunque, da questa non condivise;
- **a connotazione sessuale**, ossia riguardanti la sfera di libera autodeterminazione sessuale della persona. L'autodeterminazione sessuale è il diritto di disporre della propria persona e del proprio corpo, senza che siano ammesse intrusioni non consentite nella sfera intima della persona;
- **esprese in forma fisica, verbale o non verbale**;
- **con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona**;
- tali da **poter creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo**.

² Definizione art. 26 comma 2 Codice di Pari Opportunità (d.lgs 11 aprile 2006, n.198)

Il reato di **molestie**, disciplinato dall'art. 660 c.p., è sanzionato con l'arresto e l'ammenda, e prevede che: "*Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516*".

Alle molestie sessuali non è dedicata una norma incriminatrice specifica ma queste rientrano nel più generico reato di "Molestia e disturbo alle persone" sopra indicato (art. 660 c.p.)

Occorre far presente che le espressioni molestie sessuali e violenza sessuale, talvolta confuse, sono condotte differenti tra loro, per tipologia e gravità. Per questa ragione il Codice penale ne prevede una disciplina differenziata.

Il reato di **violenza sessuale** prevede la reclusione per **chiunque mediante violenza, minaccia o abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali**. (art. 609 bis c.p.)

La giurisprudenza ha ribadito in più occasioni la principale differenza tra violenza sessuale e molestie sessuali: la prima sfocia in comportamenti fisici, la seconda invece in commenti, gesti o affermazioni che disturbano la sfera sessuale della vittima (corteggiamento o complimenti insistenti, allusioni sessuali, uso di un linguaggio volgare).

Ciò premesso, **le presenti Regole quando definiscono le molestie sessuali si riferiscono anche alle condotte riconducibili alla violenza sessuale**.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti che rappresentano pertanto una violazione delle presenti Regole:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione)
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali.

4 IMPEGNI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Intesa Sanpaolo, al fine di assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di tutela della dignità e inviolabilità della persona, si impegna a:

- attuare tutte le azioni necessarie alla prevenzione delle molestie sessuali, favorendo la diffusione di una cultura volta al massimo rispetto della persona;
- adottare iniziative formative anche obbligatorie per promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che tali comportamenti non vengano nascosti e/o in alcun modo minimizzati e per prevenire comportamenti e linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni di molestie sessuali;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza;
- diffondere il contenuto delle presenti Regole tramite iniziative di comunicazione sia in fase di lancio sia attraverso ulteriori azioni periodiche di sensibilizzazione ad ampia visibilità su tutto il Gruppo.

Tutti sono chiamati a contribuire, nel proprio agire quotidiano, all'impegno del Gruppo.

I Responsabili, in particolare, devono essere attenti ad intercettare, nelle proprie unità organizzative e nell'esercizio delle proprie funzioni, situazioni di mancato rispetto delle Regole. Ciascun Responsabile dovrà inoltre agire nella consapevolezza del suo ruolo di *Role Model* ossia di figura

che rappresenta e interpreta lo stile manageriale distintivo dell'azienda nei confronti di tutti i collaboratori / colleghi e della comunità esterna (clienti, fornitori, altri stakeholder).

5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Al fine di far emergere e gestire con il massimo rigore ogni caso di molestia, è previsto un processo strutturato di gestione della segnalazione che disciplina:

- attori coinvolti nel processo;
- fasi e tempi del processo di gestione della segnalazione;
- modalità con cui viene garantita la tutela e la riservatezza delle persone coinvolte.

Intesa Sanpaolo, a fronte di un comportamento segnalato, applicherà le presenti Regole indipendentemente dai tempi e dagli esiti di un eventuale procedimento giudiziario avente ad oggetto lo stesso comportamento.

Il ricorso strumentale a segnalazioni consapevolmente infondate è contrario alla finalità delle presenti Regole.

5.1 Attori coinvolti

5.1.1 Soggetti Segnalanti

Tutti i Destinatari possono effettuare segnalazioni.

5.1.2 ESG & Sustainability della Direzione Centrale Financial Market Coverage

La Struttura ESG & Sustainability è responsabile della casella mail **codice.etico@intesasanpaolo.com**. Tramite questa casella viene ricevuta la segnalazione e vengono inviate le mail di presa in carico della segnalazione e di comunicazione al segnalante di chiusura della segnalazione.

5.1.3 Garante del processo di gestione della segnalazione

Il ruolo di Garante del Processo di gestione della segnalazione (di seguito "Garante del Processo") è affidato alla struttura Diversity & Inclusion nella persona del Responsabile o suo Delegato. Il Garante del processo ha il compito di assicurare che lo svolgimento dell'intero processo sia svolto secondo tempi e modi stabiliti nelle presenti Regole. Il Garante del Processo provvede inoltre alla registrazione delle segnalazioni ricevute, delle modalità di gestione e dell'esito della verifica.

5.1.4 Funzioni coinvolte nel Processo di gestione della segnalazione

Le Funzioni coinvolte nel Processo di gestione della segnalazione (Funzioni coinvolte nel Processo) sono rappresentate da una persona per ciascuna delle seguenti strutture, nella figura del Responsabile o suoi Delegati:

1. Struttura di Gestione del Personale competente per la vittima e per il presunto autore della molestia sessuale
2. Diversity & Inclusion
3. Direzione Centrale Legale e Contenzioso – Group General Counsel
4. Chief Audit Officer
5. Direzione Tutela Aziendale – Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

Le persone designate devono appartenere a entrambi i generi e ricevono specifica formazione per il compito loro assegnato.

Le Funzioni coinvolte nel Processo si attivano a fronte di convocazione da parte del Garante del Processo.

5.1.5 Funzione Normativa e Contenzioso del Lavoro della Direzione Centrale Affari Sindacali e Politiche del Lavoro

La Funzione Normativa e Contenzioso del Lavoro, sulla base degli esiti del processo di segnalazione e solo qualora ne sussistano i presupposti, avvia gli eventuali procedimenti disciplinari nei confronti del personale coinvolto secondo quanto previsto dalla normativa aziendale.

5.2 Processo di gestione della segnalazione

5.2.1 Segnalazione

La vittima o il testimone di un atto di molestia sessuale può segnalare l'episodio tramite mail alla casella di posta elettronica codice.etico@intesasanpaolo.com. È opportuno che l'episodio, i fatti e le persone coinvolte vengano descritti il più chiaramente possibile.

La segnalazione viene ricevuta dalla struttura ESG & Sustainability.

La vittima o il testimone può in ogni momento avvalersi del servizio esterno di assistenza psicologica e legale descritto nel successivo capitolo 6, tramite numero verde dedicato.

5.2.2 Ricezione, presa in carico della segnalazione, primo esame di merito

Al ricevimento della segnalazione, la Struttura ESG & Sustainability invia al segnalante, entro il giorno lavorativo successivo alla ricezione, una comunicazione di presa in carico della segnalazione. All'interno della comunicazione di presa in carico viene comunicato al segnalante che sarà contattato da una delle Funzioni coinvolte nel Processo di gestione della segnalazione. Contestualmente ESG & Sustainability inoltra la segnalazione al Garante del Processo.

Il Garante del Processo convoca la Struttura di gestione del personale competente per la vittima e per il presunto autore della molestia sessuale, al fine di svolgere un primo esame di merito e valutare se vi siano i presupposti per avviare le attività di verifica.

Nel caso in cui la segnalazione non sia pertinente o riguardi altri canali di segnalazione, il Garante del Processo incarica ESG & Sustainability di dare comunicazione al segnalante di chiusura della pratica e indicazioni per l'eventuale inoltro ad altri canali.

Nel caso la segnalazione sia valutata pertinente, il Garante del Processo convoca le Funzioni coinvolte nel Processo procedendo con quanto indicato nel paragrafo 5.2.3 *Analisi e approfondimento dell'episodio segnalato*. Il coinvolgimento di tali Funzioni avverrà mantenendo anonima la segnalazione: i dati personali verranno comunicati solo alle Funzioni necessarie per avviare/svolgere tali attività, nel rispetto del principio di minimizzazione.

L'eventuale funzione in conflitto di interesse non verrà coinvolta, sia nel primo esame di merito, sia nella fase di analisi successiva.

5.2.3 Analisi e approfondimento dell'episodio segnalato

Le attività sono coordinate dalla struttura Chief Audit Officer e condotte, sulla base del singolo episodio segnalato, con il coinvolgimento delle Funzioni di cui al paragrafo 5.1.4 ed eventuali altre Strutture necessarie allo scopo. In ogni caso le Funzioni coinvolte nel Processo dovranno operare in continuo allineamento in tutte le fasi del processo.

5.2.4 Chiusura delle analisi

La struttura Chief Audit Officer informa le Funzioni coinvolte nel Processo sulle risultanze dell'analisi. Si possono verificare le seguenti situazioni:

- viene accertata la molestia sessuale
 - ⇒ le Funzioni coinvolte nel Processo valuteranno prontamente gli eventuali interventi al fine di evitare che le molestie sessuali si possano reiterare. La funzione Normativa e Contenzioso del Lavoro avvierà il conseguente procedimento disciplinare

- viene accertata la non sussistenza della molestia sessuale ma sono stati comunque verificati comportamenti contrari al Codice Etico, ai Principi in materia di Diversity & Inclusion, ai Principi in materia di Diritti Umani, al Codice Interno di Comportamento di Gruppo
 - ⇒ si procede secondo quanto previsto dalla relativa normativa interna;
- viene accertata la non sussistenza della molestia sessuale
 - ⇒ la pratica verrà chiusa con le opportune comunicazioni di cui al successivo paragrafo 3.2.5 *Chiusura della segnalazione e comunicazione alle persone coinvolte*
Sarà cura delle Funzioni del personale competenti effettuare gli opportuni approfondimenti sulle situazioni che hanno condotto alla segnalazione.

In tutti i casi potranno inoltre essere messi a disposizione della vittima specifici percorsi di sostegno psicologico per il tramite di Tutela Aziendale;

Resta fermo il fatto che, al fine di tutelare la vittima, le Funzioni coinvolte nel Processo si riservano di mettere in atto provvedimenti gestionali a sua tutela, anche prima della chiusura della verifica, in relazione alla gravità della situazione.

Il Garante del Processo al termine della verifica contatta la vittima per informarla sulle risultanze della verifica stessa e compila un apposito report.

5.2.5 Chiusura della segnalazione

Il Garante del Processo informa la funzione ESG & Sustainability circa la chiusura della pratica. La funzione ESG & Sustainability attraverso la casella codice.etico@intesasanpaolo.com formalizza la chiusura della segnalazione al segnalante.

5.2.6 Durata del processo di gestione della segnalazione

La durata complessiva del processo, dalla ricezione della segnalazione alla sua chiusura, che avviene con la comunicazione di chiusura della segnalazione al segnalante di cui al paragrafo 5.2.5 *Chiusura della segnalazione* è di massimo 60 giorni, fatta salva una proroga eccezionale dovuta alla particolare complessità della vicenda.

5.2.7 Comunicazioni alla persona segnalata

Nei confronti dell'autore della molestia sessuale segnalata ed accertata verranno avviati, ad opera della competente funzione Normativa e Contenzioso del Lavoro, i provvedimenti ritenuti opportuni

in ottemperanza alle previsioni di legge e di contratto previste in materia, dando in tal modo formale comunicazione al soggetto coinvolto.

Nel caso in cui la molestia sessuale segnalata sia accertata a carico di agenti / consulenti finanziari non dipendenti / collaboratori o di fornitori, prestatori di lavoro con contratto di somministrazione e destinatari di iniziative di tirocinio/stage, l'esito della verifica e le conseguenze saranno comunicate secondo le modalità previste per il rapporto contrattuale in essere tra l'autore della molestia e Intesa Sanpaolo o Banca/Società del Gruppo, potendo comportare anche la risoluzione del rapporto medesimo.

6 SERVIZIO ESTERNO DI ASSISTENZA PSICOLOGICA E INFORMAZIONE LEGALE

È a disposizione il servizio di assistenza psicologica e di informativa legale ("Servizio") prestato da professionisti esterni appositamente incaricati.

Il Servizio ha lo scopo di fornire alle vittime di molestie sessuali, un supporto psicologico e legale che garantisce l'anonimato e la totale imparzialità.

Per poter accedere al servizio occorre chiamare un numero verde dedicato. Il numero di telefono, gli orari ed eventuali altre modalità di contatto sono pubblicati sul portale internet People - Servizi alla Persona – Sostegno alla Persona.

Il Servizio è prestato da un team di professionisti (psicologi/psicoterapeuti) specializzato nel supporto psicologico a distanza. Se richiesto dal chiamante è possibile contattare anche il team di avvocati cui richiedere un inquadramento legale dell'accaduto.

A conferma dell'attenzione massima posta al benessere dei propri dipendenti, Intesa Sanpaolo offre il Servizio di assistenza psicologica e di informativa legale anche nel caso in cui le molestie si verificano al di fuori del contesto lavorativo (ad esempio nel contesto privato).

7 RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI

Intesa Sanpaolo pone in essere tutti i presidi a garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione, dei dati personali del segnalante, dei testimoni e del presunto autore della molestia sessuale.

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione delle presenti Regole sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR), del Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche) e dei successivi provvedimenti emanati in materia ("Normativa Privacy").

In particolare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679, i dati personali trattati ai fini delle presenti Regole devono essere:

- adeguati, pertinenti, pseudoanonimi fin dove possibile e limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati in modo lecito, corretto e trasparente, calibrando la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui, in concreto, tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Garante del Processo e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali, i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 degli interessati (inclusi i soggetti segnalati) non possono essere esercitati, tra gli altri, con richiesta al titolare del trattamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. Tuttavia, al soggetto segnalato, presunto autore della condotta, non è preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dai menzionati articoli del Regolamento UE 2016/679, in particolare il diritto di opposizione art 21 del GDPR.

L'identità del segnalante potrà essere comunicata all'Autorità giudiziaria qualora questa ne faccia richiesta nell'ambito di indagini o procedimenti penali avviati in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Ad ogni interessato viene resa disponibile un'apposita informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione delle presenti Regole (cfr. cap. 9).

8 REPORTISTICA

Il Garante del Processo è tenuto a redigere su base annuale un report sulle segnalazioni pervenute e i relativi provvedimenti adottati.

Le Banche e le Società estere del Gruppo inviano alla struttura Diversity & Inclusion di Capogruppo un report periodico annuale contenente, su base anonima e aggregata, le segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento e i relativi esiti.

9 INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 27 APRILE 2016

Cliccando di seguito è disponibile [l'Informativa ai sensi dell'art. 13 e 14 del Regolamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo del Consiglio del 27 aprile 2016](#)