

# REGOLAMENTO AZIENDALE RESP. SOCIALE, PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ INCLUSIONE



01/12/2025

DOC SOC 5.1-02

Documento del sistema di gestione responsabilità sociale e parità di genere

## Documento Uso Interno

Rev.	Data	Descrizione	Modifiche	Preparato	Verificato	Approvato
00	01/12/2025	Prima emissione		01.12.2025	<p>FERRARI GIANLUCIO S.R.L. Via Val di Scania n.100 40026 Serravalle (BO) Tel. 0346 483078 e-mail: info@gianlucioferrari.it Cec. Fisc. e Parità 174/04745540163</p>	

## SOMMARIO

<b>1. PERCHÉ QUESTO REGOLAMENTO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. A CHI SI APPLICA .....</b>	<b>2</b>
<b>3. I PRINCIPI DELL'AZIENDA .....</b>	<b>3</b>
<b>4. REGOLE DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>5. IMPEGNI DELL'AZIENDA VERSO LE PERSONE .....</b>	<b>6</b>
<b>6. PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ E INCLUSIONE.....</b>	<b>8</b>
<b>7. RAPPORTI CON FORNITORI E SUBAPPALTATORI.....</b>	<b>10</b>
<b>8. SEGNALAZIONI E TUTELA DELLE PERSONE.....</b>	<b>12</b>
<b>9. RUOLI E RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>13</b>
<b>10. DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO E APPLICAZIONE.....</b>	<b>14</b>

# Regolamento aziendale resp. sociale, parità di genere, diversità, equità inclusione

DOC SOC 5.1-02

## 1. PERCHÉ QUESTO REGOLAMENTO

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. riconosce che il rispetto delle persone, la correttezza nei rapporti di lavoro, la sicurezza, la parità di genere e l'inclusione rappresentano valori fondamentali dell'organizzazione e condizioni essenziali per il buon funzionamento dell'azienda.

Con il presente Regolamento l'impresa intende definire in modo chiaro i principi e le regole di comportamento che devono orientare l'attività quotidiana, i rapporti interni e le relazioni con i soggetti esterni che operano con l'organizzazione o per conto della stessa.

Il Regolamento ha lo scopo di:

- promuovere un ambiente di lavoro corretto, rispettoso e sicuro;
- prevenire comportamenti discriminatori, offensivi o non coerenti con i valori aziendali;
- rafforzare la cultura della responsabilità sociale, della parità di genere e dell'inclusione;
- garantire coerenza tra i principi aziendali, il sistema di gestione integrato e i comportamenti concreti di chi opera nell'impresa.

Il documento costituisce quindi un riferimento comune per tutte le persone che, a diverso titolo, lavorano con l'impresa, contribuendo a creare un contesto professionale basato su rispetto, correttezza, responsabilità e attenzione alla dignità della persona.

## 2. A CHI SI APPLICA

Il presente Regolamento si applica a tutte le persone che operano nell'ambito dell'organizzazione o che collaborano con essa, per quanto compatibile con il ruolo svolto e con il rapporto in essere.

In particolare, il Regolamento si applica a:

- Direzione e amministratori;
- personale dipendente;
- personale tecnico e operativo di cantiere;
- impiegati e personale amministrativo;
- collaboratori, consulenti e professionisti che operano stabilmente per l'azienda;
- fornitori, subappaltatori e altri soggetti esterni, per gli aspetti pertinenti ai rapporti con l'organizzazione.

Le disposizioni del Regolamento valgono per tutte le attività aziendali, comprese quelle svolte:

- presso la sede;
- nei cantieri;
- nei luoghi di lavoro temporanei o mobili;
- nei rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori e altre parti interessate.

Ogni soggetto destinatario del presente Regolamento è tenuto, per quanto di competenza, a conoscerne i contenuti e a rispettarne i principi.

### **3. I PRINCIPI DELL'AZIENDA**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. svolge la propria attività nel rispetto dei seguenti principi.

#### **3.1 Rispetto della persona**

Ogni persona deve essere trattata con dignità, correttezza e rispetto, indipendentemente dal ruolo ricoperto, dal genere, dall'età, dalla provenienza, dalle condizioni personali o da qualsiasi altra caratteristica non attinente all'attività lavorativa.

#### **3.2 Correttezza nei rapporti di lavoro**

L'impresa si impegna a operare nel rispetto delle norme applicabili, dei contratti di lavoro e dei principi di correttezza, trasparenza e responsabilità nei confronti del personale.

#### **3.3 Sicurezza e tutela della salute**

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un valore prioritario. L'impresa promuove condizioni di lavoro sicure e richiede a tutti comportamenti coerenti con la prevenzione dei rischi e con la tutela propria e altrui.

#### **3.4 Pari opportunità**

L'impresa si impegna a garantire criteri equi nella gestione delle persone, evitando trattamenti differenziati non giustificati e promuovendo pari dignità professionale.

#### **3.5 Parità di genere**

L'impresa riconosce l'importanza della parità di genere come elemento di equità, sviluppo organizzativo e qualità del lavoro. Le decisioni che riguardano le persone devono essere assunte sulla base delle competenze, dell'esperienza e delle esigenze organizzative, senza discriminazioni legate al genere.

#### **3.6 Diversità, equità e inclusione**

L'impresa considera le differenze individuali come un valore e promuove un contesto di lavoro nel quale ciascuno possa contribuire in modo professionale, nel rispetto reciproco e in condizioni di equità.

#### **3.7 Rifiuto di discriminazioni, molestie e abusi**

Non sono ammessi comportamenti discriminatori, offensivi, intimidatori, umilianti o lesivi della dignità della persona, né forme di abuso, molestia o esclusione.

### **3.8 Responsabilità nei rapporti con l'esterno**

L'impresa richiede che anche i rapporti con fornitori, subappaltatori e altri soggetti esterni siano improntati a correttezza, rispetto delle persone, regolarità del lavoro e coerenza con i principi aziendali.

## **4. REGOLE DI COMPORTAMENTO**

Tutte le persone che operano per l'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l., a qualsiasi titolo, sono tenute a mantenere comportamenti coerenti con i principi del presente Regolamento e con i valori dell'organizzazione.

Il rispetto delle regole di comportamento costituisce parte integrante della corretta prestazione lavorativa e del buon funzionamento dell'ambiente di lavoro, sia in sede sia nei cantieri e nei rapporti con soggetti esterni.

### **4.1 Rispetto reciproco**

Ogni persona è tenuta a mantenere nei confronti di colleghi, superiori, collaboratori, clienti, fornitori e terzi un comportamento corretto, professionale e rispettoso.

Non sono ammessi atteggiamenti aggressivi, offensivi, intimidatori, umilianti o comunque incompatibili con un ambiente di lavoro improntato alla dignità della persona.

### **4.2 Linguaggio e modalità relazionali**

Il linguaggio utilizzato nei rapporti di lavoro deve essere appropriato, rispettoso e coerente con il contesto professionale.

Non sono ammessi:

- espressioni discriminatorie o denigratorie;
- battute offensive o svilenti;
- linguaggi volgari, intimidatori o umilianti;
- commenti inappropriati riferiti al genere, all'aspetto fisico, all'origine, all'età, alle convinzioni personali o ad altri aspetti non pertinenti alla prestazione lavorativa.

### **4.3 Divieto di discriminazioni, molestie e abusi**

Non è consentito alcun comportamento che possa determinare discriminazione, esclusione, offesa o disagio nei confronti di una persona per motivi legati, a titolo esemplificativo, a:

- genere;
- età;
- nazionalità o provenienza;
- lingua;
- religione o convinzioni personali;

- condizioni fisiche o personali;
- responsabilità familiari;
- altre condizioni non attinenti al lavoro.

Non sono inoltre tollerate:

- molestie verbali, fisiche, psicologiche o digitali;
- pressioni indebite;
- atteggiamenti vessatori o persecutori;
- comportamenti lesivi della dignità personale.

#### **4.4 Correttezza nei rapporti di lavoro**

Tutti sono tenuti a operare con correttezza, lealtà e senso di responsabilità, rispettando:

- il proprio ruolo;
- le disposizioni organizzative;
- le regole di sicurezza;
- le procedure e istruzioni applicabili;
- i doveri professionali connessi all'attività svolta.

La correttezza deve essere mantenuta anche nella gestione delle informazioni, dei materiali, delle attrezzature e nei rapporti con soggetti esterni all'organizzazione.

#### **4.5 Comportamenti in cantiere**

Nei cantieri e nei luoghi di lavoro operativi devono essere mantenuti comportamenti coerenti con il rispetto delle persone, della sicurezza e delle regole organizzative.

Ogni persona è tenuta a:

- collaborare con i responsabili e con i colleghi;
- evitare comportamenti che possano mettere a rischio la sicurezza propria o altrui;
- rispettare i ruoli, le istruzioni operative e le misure di prevenzione;
- mantenere modalità relazionali corrette anche in contesti di pressione operativa.

#### **4.6 Comportamenti verso fornitori, subappaltatori e terzi**

I rapporti con fornitori, subappaltatori, clienti e altri soggetti esterni devono essere improntati a professionalità, trasparenza, correttezza e rispetto reciproco.

Non sono ammessi comportamenti che possano compromettere:

- la dignità delle persone;
- la correttezza professionale;

- la reputazione aziendale;
- la coerenza con i principi di responsabilità sociale, parità e inclusione.

#### **4.7 Segnalazione di comportamenti non coerenti**

Chiunque rilevi comportamenti non coerenti con il presente Regolamento è tenuto a segnalarli secondo le modalità previste dall'organizzazione.

La segnalazione deve essere intesa come forma di tutela dell'ambiente di lavoro e non come atto ostile verso altre persone. L'impresa si impegna a gestire tali situazioni con riservatezza, correttezza e imparzialità.

### **5. IMPEGNI DELL'AZIENDA VERSO LE PERSONE**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro coerente con i principi del presente Regolamento e a sviluppare, nell'ambito del proprio sistema di gestione integrato, condizioni organizzative rispettose della persona, corrette sotto il profilo sociale e orientate all'equità.

Gli impegni dell'azienda si traducono nelle seguenti linee di azione.

#### **5.1 Lavoro regolare e correttezza contrattuale**

L'azienda si impegna a garantire rapporti di lavoro regolari, coerenti con la normativa applicabile e con il contratto collettivo di riferimento F015 EDILIZIA-ARTIGIANATO.

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- non fare ricorso a lavoro minorile;
- non fare ricorso a lavoro forzato o obbligato;
- rispettare le condizioni contrattuali applicabili;
- garantire trasparenza nei rapporti di lavoro;
- assicurare correttezza nella gestione delle presenze, degli orari e dei trattamenti economici.

#### **5.2 Salute e sicurezza**

L'impresa considera la salute e la sicurezza un valore prioritario e si impegna a garantire, nei limiti delle attività svolte e del contesto operativo, condizioni di lavoro sicure e controllate.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

- rispettare gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza come previsto dal D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza);
- mettere a disposizione attrezzature, dispositivi e misure di protezione adeguati come previsto dal D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza);
- promuovere comportamenti sicuri;
- svolgere attività di formazione, informazione e controllo;
- presidiare i rischi connessi alle attività di sede e di cantiere.

### **5.3 Rispetto dell'orario di lavoro e della retribuzione**

L'impresa si impegna a gestire orario di lavoro, riposi, straordinari e retribuzione in modo conforme alla normativa e ai contratti applicabili, vale a dire, al contratto collettivo di riferimento F015 EDILIZIA-ARTIGIANATO.

L'organizzazione si impegna inoltre a:

- rispettare i limiti e le regole relative all'orario di lavoro;
- garantire correttezza nel riconoscimento delle ore lavorate;
- assicurare retribuzioni coerenti con il ruolo e con il contratto applicabile;
- evitare trattenute o pratiche improprie non giustificate.

### **5.4 Pari dignità professionale e criteri equi**

L'impresa si impegna a valutare le persone sulla base di criteri professionali coerenti con il ruolo, evitando trattamenti non equi o non giustificati.

In particolare, si impegna a:

- adottare criteri il più possibile chiari e coerenti nella gestione del personale;
- valorizzare competenze, esperienza e affidabilità;
- evitare penalizzazioni legate a fattori non pertinenti alla prestazione lavorativa;
- promuovere un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di tutti.

### **5.5 Parità di genere e attenzione agli squilibri di contesto**

L'impresa riconosce che il settore delle costruzioni in particolare, la realizzazione di pavimentazioni esterne in porfido e pietre naturali, realizzazione di strade e piste ciclopedonali, lavori stradali e attività edilizia in genere, realizzazione di acquedotti, fognature, impianti di irrigazione; il commercio all'ingrosso di materiali per l'edilizia, marmo, pietre e articoli per l'arredo urbano, ed autotrasporto merci per conto proprio, presenta storicamente squilibri di genere, soprattutto nei ruoli tecnici e operativi, e si impegna a presidiare il tema in modo proporzionato alla propria dimensione.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

- non introdurre preclusioni aprioristiche basate sul genere;
- garantire criteri di gestione coerenti e non discriminatori;
- monitorare la distribuzione di genere nei ruoli presenti in azienda;
- rafforzare progressivamente la formalizzazione dei presidi in materia di parità.

### **5.6 Ascolto, rispetto delle esigenze individuali e inclusione**

L'impresa si impegna a favorire un contesto di lavoro nel quale le persone possano operare in condizioni di rispetto, ascolto e correttezza organizzativa.

Nel rispetto delle esigenze aziendali e della concreta organizzazione del lavoro, l'azienda si impegna a:

- valutare con attenzione le esigenze individuali rilevanti;
- evitare esclusioni arbitrarie o non motivate;
- affrontare eventuali criticità relazionali o organizzative con tempestività;
- promuovere un ambiente il più possibile inclusivo e non ostile.

### **5.7 Genitorialità e conciliazione**

L'impresa riconosce l'importanza della tutela della genitorialità e della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, nei limiti compatibili con la propria struttura organizzativa e con le esigenze operative del settore.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

- gestire con correttezza congedi, assenze e rientri;
- valutare con equilibrio eventuali richieste compatibili con l'attività lavorativa;
- non penalizzare situazioni connesse alla maternità, paternità o ad altre esigenze familiari rilevanti;
- rafforzare progressivamente i propri presidi in materia.

### **5.8 Tutela nei confronti di comportamenti non corretti**

L'impresa si impegna a non tollerare comportamenti discriminatori, offensivi, vessatori o lesivi della dignità delle persone.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

- ricevere e gestire le segnalazioni con riservatezza e imparzialità;
- valutare i fatti in modo oggettivo;
- adottare, quando necessario, misure coerenti con la gravità delle situazioni rilevate;
- tutelare il segnalante da ritorsioni o conseguenze improprie.

## **6. PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ E INCLUSIONE**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. riconosce che la parità di genere, l'equità e l'inclusione costituiscono

L'impresa opera nel settore dell'edilizia-artigianato, in particolare nella realizzazione di pavimentazioni esterne in porfido e pietre naturali, realizzazione di strade e piste ciclopedonali, lavori stradali e attività edilizia in genere, realizzazione di acquedotti, fognature, impianti di irrigazione. L'impresa è inoltre attiva nel commercio all'ingrosso di materiali per l'edilizia, marmo, pietre e articoli per l'arredo urbano, ed effettua autotrasporto merci per conto proprio. Si tratta di un ambito nel quale permangono squilibri strutturali, soprattutto nella distribuzione di genere nei ruoli tecnici e operativi.

Consapevole di questo contesto, l'organizzazione adotta un approccio concreto e responsabile, promuovendo una cultura aziendale inclusiva anche in un settore tradizionalmente a prevalenza maschile.

La presenza di una giovane donna in qualità di Legale Rappresentante e di personale femminile nell'area amministrativa testimonia l'impegno reale dell'impresa nel favorire la partecipazione delle donne e nel valorizzarne il contributo.

L'azienda si impegna pertanto a gestire tali tematiche in modo realistico e proporzionato alla propria dimensione, in coerenza con il proprio sistema di gestione integrato, promuovendo, ove possibile, pari opportunità e un progressivo riequilibrio della presenza di genere nei diversi ruoli aziendali.

### **6.1 Pari dignità professionale**

Tutte le persone che operano in azienda devono essere considerate con pari dignità professionale, indipendentemente dal genere, dall'età, dalla provenienza o da altre condizioni personali non pertinenti alla prestazione lavorativa.

Le decisioni che riguardano il personale devono essere assunte sulla base di elementi oggettivi, per quanto compatibili con la dimensione e con il modello organizzativo aziendale, tenendo conto di:

- ruolo da svolgere;
- competenze;
- esperienza;
- affidabilità;
- esigenze organizzative reali.

### **6.2 Criteri equi nella gestione delle persone**

L'impresa si impegna a gestire il personale con criteri il più possibile equi e coerenti, in particolare nei momenti che riguardano:

- inserimento e assegnazione delle mansioni;
- accesso alla formazione;
- attribuzione di responsabilità;
- sviluppo delle competenze;
- gestione delle esigenze individuali.

L'equità non significa uniformità assoluta, ma applicazione di criteri coerenti e non arbitrari, nel rispetto del ruolo e delle caratteristiche organizzative dell'azienda.

### **6.3 Valorizzazione delle competenze**

L'organizzazione si impegna a valorizzare le competenze effettivamente possedute dalle persone e a non escludere opportunità per motivi non pertinenti al lavoro.

In particolare, l'azienda si impegna a:

- favorire la valorizzazione delle capacità professionali;
- evitare pregiudizi rispetto all'idoneità di una persona a svolgere un ruolo, quando non giustificati da requisiti oggettivi;
- considerare la crescita professionale come fattore di stabilità e qualità del lavoro.

#### **6.4 Prevenzione di stereotipi e bias**

L'impresa riconosce che, soprattutto in alcuni settori e contesti operativi, possono esistere stereotipi o automatismi culturali che influenzano, anche in modo non intenzionale, le decisioni e i comportamenti.

Per questo motivo l'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. si impegna a:

- evitare valutazioni basate su pregiudizi o generalizzazioni;
- utilizzare criteri professionali e organizzativi il più possibile neutri;
- prestare attenzione al linguaggio e ai comportamenti quotidiani;
- prevenire situazioni di esclusione o trattamento non equo.

#### **6.5 Ambiente di lavoro inclusivo**

L'impresa si impegna a promuovere un ambiente di lavoro nel quale ciascuno possa svolgere la propria attività con rispetto, correttezza e dignità.

Ciò significa, in particolare:

- favorire relazioni professionali corrette;
- evitare comportamenti emarginanti o umilianti;
- affrontare eventuali criticità relazionali con tempestività;
- mantenere un contesto di lavoro che non ostacoli la partecipazione delle persone per motivi non legati al lavoro.

#### **6.6 Attenzione alle esigenze individuali**

Compatibilmente con la dimensione aziendale, con l'organizzazione del lavoro e con le esigenze operative di cantiere, l'impresa si impegna a considerare con attenzione le esigenze individuali rilevanti delle persone, senza pregiudizi o penalizzazioni improprie.

L'obiettivo non è introdurre trattamenti di favore, ma garantire un approccio corretto, equilibrato e rispettoso delle situazioni personali che possano incidere sulla vita lavorativa.

### **7. RAPPORTI CON FORNITORI E SUBAPPALTATORI**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. riconosce che il proprio impegno in materia di responsabilità sociale, parità di genere, equità e inclusione non riguarda soltanto il personale interno, ma si estende, per quanto compatibile con il livello di influenza esercitabile, anche ai rapporti con fornitori, subappaltatori e altri soggetti esterni che operano nell'ambito delle attività aziendali.

Per questo motivo, l'impresa richiede che i rapporti con tali soggetti siano improntati a correttezza, regolarità, rispetto delle persone e coerenza con i principi generali del presente Regolamento.

### **7.1 Criteri di comportamento nei rapporti esterni**

Nei rapporti con fornitori, subappaltatori e altri partner operativi, l'impresa si impegna a operare con:

- correttezza;
- trasparenza;
- professionalità;
- chiarezza nelle regole di ingaggio;
- rispetto reciproco.

Allo stesso tempo, l'impresa si attende dai soggetti esterni comportamenti coerenti con tali principi.

### **7.2 Regolarità e rispetto delle norme**

L'azienda richiede, per quanto di competenza e in relazione ai rapporti instaurati, che fornitori e subappaltatori operino nel rispetto:

- della normativa vigente;
- delle regole di sicurezza applicabili;
- degli obblighi di regolarità contrattuale e contributiva;
- dei principi fondamentali di tutela del lavoro e della dignità della persona.

### **7.3 Sicurezza e comportamento in cantiere**

Per i soggetti che operano nei cantieri o nei luoghi di lavoro dell'impresa, è richiesto il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, delle regole di coordinamento operativo e dei comportamenti coerenti con un ambiente di lavoro corretto e rispettoso.

Non sono ammessi comportamenti che possano mettere a rischio:

- la sicurezza propria o altrui;
- la dignità delle persone;
- il corretto funzionamento del cantiere;
- la reputazione aziendale.

### **7.4 Rispetto della persona e dei principi sociali**

L'impresa non ritiene compatibili con il proprio sistema di gestione rapporti con soggetti che pongano in essere, o tollerino, comportamenti gravemente contrari ai principi fondamentali di responsabilità sociale, quali ad esempio:

- utilizzo di lavoro irregolare o non conforme;

- condizioni di lavoro non rispettose della dignità della persona;
- comportamenti discriminatori, abusivi o offensivi;
- mancanza grave di presidio della sicurezza.

### **7.5 Qualifica e monitoraggio**

Nel rispetto della propria dimensione organizzativa, l'impresa si impegna a integrare progressivamente nei processi di selezione, qualifica e monitoraggio di fornitori e subappaltatori anche elementi coerenti con i principi del presente Regolamento.

Tale attività può comprendere, in forma proporzionata:

- verifica della documentazione essenziale;
- attenzione ai comportamenti tenuti in cantiere;
- valutazione dell'affidabilità complessiva del soggetto esterno;
- gestione delle eventuali criticità emerse nel rapporto operativo.

### **7.6 Gestione delle criticità**

Nel caso in cui emergano comportamenti o situazioni non coerenti con i principi del presente Regolamento, l'impresa valuta la situazione in relazione alla gravità del fatto, alla rilevanza del rischio e alla possibilità di richiedere azioni correttive o di ridefinire il rapporto.

L'obiettivo è garantire coerenza tra il sistema aziendale e i comportamenti dei soggetti esterni che hanno impatto sulle attività, sulle persone e sul contesto operativo.

## **8. SEGNALAZIONI E TUTELA DELLE PERSONE**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. ritiene importante che ogni persona possa contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro corretto, rispettoso e coerente con i principi del presente Regolamento.

Per questo motivo, l'azienda garantisce la possibilità di segnalare situazioni, comportamenti o criticità che possano risultare contrari ai principi di responsabilità sociale, parità di genere, equità, inclusione, rispetto della persona e correttezza organizzativa.

### **8.1 Cosa può essere segnalato**

Possono essere segnalati, a titolo esemplificativo:

- comportamenti discriminatori o offensivi;
- molestie, abusi o atteggiamenti lesivi della dignità della persona;
- situazioni di esclusione o trattamento non equo;
- comportamenti non coerenti con le regole di rispetto reciproco;
- criticità rilevanti in materia di lavoro, sicurezza, correttezza organizzativa o rapporti professionali;

- comportamenti di fornitori, subappaltatori o soggetti esterni non coerenti con i principi aziendali.

## **8.2 Modalità di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere rivolte alla Direzione, al Responsabile del sistema o ad altra funzione incaricata, secondo le modalità organizzative adottate dall'impresa.

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede, con spirito di tutela dell'ambiente di lavoro e con il maggior grado possibile di chiarezza sui fatti osservati.

## **8.3 Riservatezza**

L'azienda si impegna a gestire le segnalazioni con la massima riservatezza compatibile con la natura dei fatti e con la necessità di effettuare le verifiche del caso.

Le informazioni ricevute sono trattate con attenzione, discrezione e limitazione della diffusione ai soli soggetti coinvolti nella gestione della situazione.

## **8.4 Divieto di ritorsione**

L'impresa non ammette ritorsioni, penalizzazioni o trattamenti sfavorevoli nei confronti di chi effettua in buona fede una segnalazione relativa a comportamenti o situazioni non coerenti con il presente Regolamento.

La segnalazione non deve essere considerata come un atto ostile, ma come uno strumento di tutela delle persone e di miglioramento del contesto lavorativo.

## **8.5 Gestione delle situazioni segnalate**

Ogni segnalazione rilevante è valutata dall'azienda con criteri di imparzialità, proporzionalità e rispetto delle persone coinvolte.

Quando necessario, l'organizzazione adotta le misure ritenute opportune in relazione alla natura del fatto, alla gravità della situazione e al quadro complessivo emerso.

# **9. RUOLI E RESPONSABILITÀ**

L'applicazione del presente Regolamento richiede il coinvolgimento dell'intera organizzazione, secondo ruoli e responsabilità coerenti con la struttura aziendale.

## **9.1 Direzione**

La Direzione:

- approva il Regolamento;
- ne assicura la coerenza con i valori e con il sistema di gestione aziendale;
- promuove il rispetto dei principi in esso contenuti;
- valuta le situazioni rilevanti che richiedono decisioni, indirizzi o interventi specifici.

## **9.2 Responsabile del sistema / funzione incaricata**

La funzione incaricata del presidio del sistema PG-RS-DEI:

- supporta la diffusione e l'applicazione del Regolamento;
- ne cura l'aggiornamento;
- favorisce il raccordo con il sistema di gestione;
- supporta la raccolta di evidenze, il monitoraggio e il riesame dei temi trattati;
- collabora alla gestione delle criticità che rientrano nell'ambito del documento.

### **9.3 Responsabili operativi**

I responsabili operativi e di cantiere:

- applicano il Regolamento nelle attività di propria competenza;
- promuovono comportamenti coerenti nei luoghi di lavoro;
- prestano attenzione a eventuali criticità relazionali, organizzative o comportamentali;
- collaborano alla gestione delle situazioni che richiedono intervento o chiarimento.

### **9.4 Tutto il personale**

Tutto il personale:

- è tenuto a conoscere e rispettare il presente Regolamento;
- deve mantenere comportamenti coerenti con i principi aziendali;
- contribuisce al mantenimento di un ambiente di lavoro corretto, sicuro e rispettoso;
- segnala, secondo le modalità previste, eventuali situazioni non coerenti con il Regolamento.

### **9.5 Fornitori, subappaltatori e soggetti esterni**

Fornitori, subappaltatori e altri soggetti esterni che operano per conto dell'impresa o in coordinamento con essa sono tenuti, per quanto pertinente, a rispettare comportamenti coerenti con i principi del presente Regolamento.

## **10. DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO E APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento è diffuso all'interno dell'organizzazione con modalità idonee a garantirne conoscenza e accessibilità ai soggetti interessati.

### **10.1 Diffusione**

Il Regolamento è portato a conoscenza del personale attraverso strumenti coerenti con l'organizzazione aziendale, quali ad esempio:

- consegna o condivisione interna;
- affissione o disponibilità in formato accessibile;
- richiamo nei momenti di informazione, inserimento o formazione.

Per quanto applicabile, i suoi principi possono essere richiamati anche nei confronti di fornitori, subappaltatori e soggetti esterni.

## **10.2 Aggiornamento**

Il Regolamento è soggetto a riesame e aggiornamento quando necessario, in particolare nei casi di:

- modifiche normative rilevanti;
- cambiamenti organizzativi significativi;
- evoluzione del sistema di gestione PG-RS-DEI;
- emersione di nuove esigenze o criticità.

L'aggiornamento è curato dalla funzione incaricata, con approvazione della Direzione.

## **10.3 Applicazione**

Il Regolamento costituisce riferimento per i comportamenti e per l'interpretazione dei principi aziendali in materia di responsabilità sociale, parità di genere, equità e inclusione.

La sua applicazione deve essere letta in coerenza con:

- il sistema di gestione aziendale;
- le procedure e i documenti interni pertinenti;
- la normativa applicabile;
- il contesto e la dimensione dell'organizzazione.

## **10.4 Impegno al miglioramento**

L'impresa Ferrari Gianlucio S.r.l. si impegna a mantenere il presente Regolamento come strumento vivo, utile a orientare i comportamenti, a rafforzare la cultura aziendale e a sostenere il miglioramento continuo del proprio contesto lavorativo e organizzativo.

L'obiettivo dell'azienda è consolidare nel tempo un ambiente di lavoro sempre più coerente con i principi di rispetto della persona, correttezza, responsabilità, parità e inclusione.