



POLITICA ANTI-HARASSMENT

00	17/07/2026	Prima emissione	Comitato Guida	Consiglio di Presidenza
Versione	Data	Descrizione Revisione	Redatto	Approvato

INDICE

	Pag.
1 INTRODUZIONE.....	3
2 AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3 PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
3.1 DIVIETO DI VIOLENZE, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO E CULTURA DI “TOLLERANZA ZERO”	3
3.2 MISURE DI PREVENZIONE E SUPPORTO	3
3.3 RISERVATEZZA	4
3.4 DIVIETO DI RITORSIONE	4
3.5 SANZIONI.....	4
4 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA POLITICA	4



1 INTRODUZIONE

La Federazione Italiana della Caccia (di seguito anche “la Federazione”) è da sempre impegnata a creare e preservare un ambiente di lavoro in cui le persone siano rispettate e si sentano libere di apportare il proprio contributo. Pertanto, la Federazione si impegna a garantire un luogo di lavoro sano, trasparente, aperto, inclusivo, scevro di qualsivoglia forma di violenza, molestia e discriminazione e improntato sul rispetto della dignità di ogni individuo.

La tutela dell'incolumità fisica, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la valorizzazione delle diversità, l'equità e l'inclusione rappresentano i principi etici e i valori cui la Federazione aderisce e si ispira per orientare le proprie strategie, le proprie scelte e il proprio agire quotidiano.

La Federazione rifiuta e condanna ogni forma di violenza, molestia nonché ogni forma di discriminazione relativa a genere, cultura, nazionalità, età, opinioni politiche, religione, orientamento sessuale, condizioni psico-fisiche e socioeconomiche.

Con la presente Politica, la Federazione stabilisce i principi e le regole da seguire, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza, molestie e discriminazione che si verifichino in occasione del lavoro, in connessione del lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

La Federazione Italiana della Caccia sanziona ogni comportamento posto in essere in violazione dei principi stabiliti nella presente Politica dai Destinatari, che dovesse emergere a seguito di segnalazioni e/o di attività di verifica interna.

Questa Politica è parte integrante del Sistema Documentale vigente nella Federazione Italiana della Caccia e si pone in armonia con i principi e i valori previsti nel Codice Etico e nel rispetto delle normative e degli standard riconosciuti a livello internazionale e delle normative locali.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica Gestione si applica a tutte le persone che operano in nome e per conto della Federazione, inclusi i membri degli organi sociali di amministrazione e di controllo, il personale, ossia tutti i dipendenti, tirocinanti, le risorse assunte tramite agenzie per il lavoro nonché i consulenti/collaboratori e i terzi.

3 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

3.1 Divieto di violenze, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro e cultura di “tolleranza zero”

La Federazione Italiana della Caccia promuove e diffonde una cultura di “tolleranza zero”, rifiutando e condannando ogni forma di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro, relativa a genere, cultura, nazionalità, età, opinioni politiche, religione, orientamento sessuale, condizioni psico-fisiche e socioeconomiche o a qualsiasi altra condizione. La Federazione si riserva di valutare qualsivoglia condotta di violenza, molestie e discriminazione accertata.

3.2 Misure di prevenzione e supporto

La Federazione ripudia episodi di violenza, molestie e discriminazione sul luogo di lavoro e si impegna ad assistere le vittime di tali episodi, assumendo misure appropriate atte a garantirne la cessazione:

- promuovendo una cultura inclusiva mediante attività di formazione e informazione, mediante la promozione e la tutela della salute e del benessere dei Destinatari e delle comunità in cui opera;
- mettendo a disposizione dei destinatari appositi canali di segnalazione per la comunicazione di eventuali condotte di violenza, molestie e/o discriminazione;
- intervenendo prontamente in caso di segnalazioni di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione garantendo un'indagine accurata e imparziale, nel rispetto del principio di riservatezza;
- proteggendo coloro che segnalano casi di violenza, molestie e/o discriminazione da qualsiasi forma di ritorsione.



La Federazione supporta i destinatari che sono vittime o testimoni di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione sul luogo di lavoro, che potrebbero avere un impatto sulle loro prestazioni lavorative, sulla loro vita e/o sulle loro relazioni.

Chiunque venga a conoscenza di qualsiasi violazione della presente Politica può effettuare una segnalazione, anche in forma anonima:

- imbucando la segnalazione scritta, anche in forma anonima, presso l'apposita cassetta presente presso la sede della Federazione;
- recapitando via posta ordinaria la segnalazione scritta, anche in forma anonima, presso la sede della Federazione Italiana della Caccia, via Garigliano 57, 00198, Roma.

Le segnalazioni saranno gestite secondo quanto previsto dalla Procedura "Segnalazioni" e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3.3 Riservatezza

Le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante, della persona segnalata, eventualmente, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione eventualmente allegata alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

3.4 Divieto di ritorsione

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante e del/della segnalato/a.

3.5 Sanzioni

La Federazione sanziona ogni comportamento accertato di violenza, molestie e discriminazione e ogni violazione accertata dei principi della presente Politica che dovesse emergere a seguito di segnalazioni e/o di attività di verifica interna.

In caso di accertamento, a seguito di istruttoria interna, di una condotta posta in essere in violazione delle disposizioni contenute nella presente Politica, la Federazione adotta sanzioni disciplinari e azioni correttive tempestive, adeguate e proporzionate alla condotta accertata. Ogni accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione costituisce inadempimento contrattuale sufficiente all'irrogazione di misure sanzionatorie commisurate alla tipologia ed alla gravità dei comportamenti accertati. L'accertamento di una condotta di violenza, molestie e/o discriminazione può portare, nei casi più gravi, anche all'interruzione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione secondo le modalità previste dalla legge e/o dal contratto stesso, senza esclusione del risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Federazione.

Nel caso di accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione da parte di eventuali membri degli organi sociali di amministrazione, di controllo o di terzi sono previsti rimedi contrattuali fra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la revoca del mandato, la sospensione o la risoluzione del contratto.

4 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere è riesaminata periodicamente dall'Alta Direzione e dal Comitato Guida al fine di valutarne l'idoneità al perseguimento degli obiettivi sulla parità di genere.

La presente Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale della Federazione Italiana della Caccia.