



PROCEDURA SEGNALAZIONI

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

INDICE

	Pag.
1 INTRODUZIONE.....	3
2 SCOPO	3
3 AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4 MODALITÀ OPERATIVE	3
4.1 RISERVATEZZA	4
4.2 DIVIETO DI RITORSIONE	4
4.3 SANZIONI.....	5
5 ARCHIVIAZIONE E REGISTRAZIONI	5
6 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA	5
ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONE	6
ALLEGATO 2 – REGISTRO SEGNALAZIONI.....	7



1 INTRODUZIONE

La Federazione Italiana della Caccia (di seguito anche “Federazione”) si impegna a mantenere i più alti standard di integrità, trasparenza e responsabilità, coerentemente con la Politica per la Parità di Genere e la Politica Anti-Harassment adottate.

La Federazione adotta specifiche modalità per una pianificata e presidiata gestione delle situazioni difformi alle leggi in materia di Pari Opportunità, al Contratto Collettivo del Lavoro Nazionale applicato, alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125, alla Politica per la Parità di Genere e alla Politica Anti-Harassment.

La Federazione gestisce le segnalazioni rispetto ai temi della parità di genere o alle Politiche provenienti da parti interessate interne (dipendenti, collaboratori e/o collaboratrici, ecc.) ed esterne (fornitori, utenti associati, ecc.).

2 SCOPO

La presente Procedura:

- descrive le modalità per l'invio di segnalazioni, anche in forma anonima;
- descrive i meccanismi per la gestione delle segnalazioni da parte della Federazione;
- descrive le modalità per la gestione delle situazioni difformi, o potenzialmente difformi, e per la risoluzione delle cause alla base degli accadimenti segnalati;
- intende rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso al procedimento, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire nonché i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano in nome e per conto della Federazione Italiana per la Caccia, 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.

4 MODALITÀ OPERATIVE

Chiunque venga a conoscenza di qualsiasi violazione alle leggi in materia di Pari Opportunità, al Contratto Collettivo del Lavoro Nazionale applicato, alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125, alla Politica per la Parità di Genere e alla Politica Anti-Harassment può effettuare una segnalazione compilando il **Modulo Segnalazione** (**Allegato 1** alla presente Procedura):

- **imbucandolo presso l'apposita cassetta presente presso la sede della Federazione Italiana della Caccia, via Garigliano 57, 00198, Roma;**
- **recapitandolo via posta ordinaria presso la sede della Federazione Italiana della Caccia, via Garigliano 57, 00198, Roma.**

Il/la segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- **una descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;**
- **se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo dei fatti oggetto di segnalazione;**
- **se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;**
- **l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;**
- **l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;**
- **ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.**



Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione e gestite se adeguatamente dettagliate e circostanziate con tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Eventuali segnalazioni anonime prive di fondamento o effettuate per scopi differenti dalle finalità della Procedura, non vengono prese in considerazione. Le segnalazioni non possono riguardare le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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 della presente Procedura. È sanzionabile il comportamento di chi effettua segnalazioni con la consapevolezza dell'insussistenza della condotta di violenza, molestie e/o discriminazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato Guida. Il processo di gestione delle segnalazioni garantisce equa tutela sia al segnalante che al segnalato, pertanto, le segnalazioni devono essere precise e dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione.

A seguito della ricezione di una segnalazione recapitata presso l'apposita cassetta ubicata presso la sede della Federazione o via posta ordinaria, la Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere provvede ad informare tempestivamente il Presidente della Federazione, il quale convocherà un'adunanza del Comitato Guida avente ad oggetto la presa visione e discussione della segnalazione ricevuta.

Il Comitato verifica la fondatezza della segnalazione provvedendo, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, a effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Nella gestione del reclamo potranno essere anche coinvolti anche eventuali soggetti esterni (es. fornitori, consulenti, ecc.). Il Comitato, appurata la veridicità della segnalazione ricevuta:

- valuta le origini e le cause del problema;
- decide l'azione correttiva più opportuna da adottare e la pianifica individuandone le fasi di attuazione, le tempistiche, le relative responsabilità ed eventuali risorse necessarie (comprese quelle economiche);
- si adopera per attuare quanto previsto dall'azione correttiva;
- registra i relativi risultati e l'efficacia dell'azione stessa.

In caso di pericolo imminente per la vita o la salute e la sicurezza, è garantita l'adozione di misure precauzionali immediatamente esecutive, attraverso, ad esempio, la sospensione dell'attività lavorativa, il riconoscimento di permessi, congedi e/o modalità di lavoro flessibili in coerenza con il contratto nazionale di lavoro e con le normative locali. L'istruttoria svolta sulle segnalazioni ricevute è autonoma rispetto alle attività poste in essere dalle Autorità competenti, che possono essere sempre attivate dalle persone che assistono o sono vittime di condotte di violenza, molestie e/o discriminazione.

Annualmente, in sede di Revisione Periodica, il Comitato valuta l'efficacia delle azioni correttive attuate verificando che le situazioni segnalate non persistano. Qualora dovesse emergere il mancato rispetto o l'inefficacia dell'azione correttiva adottata, il Comitato adotta un'ulteriore azione correttiva diversa dalla precedente.

4.1 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.

4.2 Divieto di ritorsione

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



4.3 Sanzioni

La Federazione adotta sanzioni disciplinari e azioni correttive tempestive, adeguate e proporzionate alla condotta accertata. Ogni accertata condotta difforme alle leggi in materia di Pari Opportunità, al Contratto Collettivo del Lavoro Nazionale applicato, alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125, alla Politica per la Parità di Genere e alla Politica Anti-Harassment nonché ogni episodio 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.

5 ARCHIVIAZIONE E REGISTRAZIONI

Tutta la documentazione relativa al processo descritto nella presente Procedura ha carattere confidenziale. La Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è responsabile della compilazione del **Registro delle Segnalazioni (Allegato 2)** alla presente Procedura) e della conservazione dei documenti delle attività definite nel presente documento. Tutta la documentazione relativa al processo descritto nella presente Procedura deve essere archiviata a cura del Comitato Guida in modalità non accessibile ai terzi.

6 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura 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 Procedura è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna.

**ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONE****MODULO SEGNALAZIONE**

Si prega di indicare con una crocetta l'ambito di riferimento della segnalazione:

- ☐ Leggi in materia di Pari Opportunità
- ☐ CCNL
- ☐ UNI/PdR 125
- ☐ Politica per la Parità di Genere
- ☐ Politica Anti-Harassment
- ☐ Altro (specificare)

Si prega di indicare con una crocetta da chi viene inoltrato il presente modulo:

- ☐ Dipendente / Lavoratore
- ☐ Fornitore
- ☐ Altro (si prega di specificare)

Si prega di indicare con una crocetta qualora:

- ☐ Il/la segnalante preferisce rimanere ANONIMO
- ☐ Il/la segnalante è disponibile ad essere contattato

Qualora il segnalante sia disponibile a **non restare anonimo e ad essere contattato** si prega di compilare la seguente sezione:

Nome	Cognome
Indirizzo	
Telefono	E-mail

SEGNALAZIONE

Si prega di fornire una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione specificando, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo dei fatti oggetto di segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione, eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati e ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

ALLEGATO 2 – REGISTRO SEGNALAZIONI

REGISTRO SEGNALAZIONI

[illegible]

