


---

## GESTIONE SEGNALAZIONI

---

**Aggiornamenti e Revisioni**

Revisione n.	Oggetto	Data	Firma Alta Direzione
00	Prima emissione	22/05/2026	 SAEF SRL SOCIETÀ BENEFIT VIA SS TRINITÀ 3, 25032 CHIARI (BS) CF/P.IVA.02194380590

## Sommario

<b>1. SCOPO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. RIFERIMENTI, TERMINI E CONDIZIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>4. PROCESSO</b> .....	<b>4</b>
4.1 GENERALITÀ.....	4
4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
4.3 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI INVIO.....	4
4.3.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici.....	4
4.3.2 Segnalazione da parte di terzi.....	4
4.4 ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	5
<b>5. TUTELE DEL SEGNALATO E DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>5</b>
5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE.....	5
5.1 TUTELA DEL SEGNALATO .....	5
<b>6. ARCHIVIAZIONE</b> .....	<b>6</b>

## 1. SCOPO

Scopo della presente procedura operativa è quello di definire ruoli, responsabilità e modalità operative, adottate da SAEF S.r.l. Società Benefit (di seguito anche la "Società" o "SAEF"), per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di illeciti, irregolarità o carenze, come successivamente individuati, del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura operativa si applica per tutti i fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, inerenti:

- il mancato rispetto, riferito, rilevato o ragionevolmente presunto dei principi e degli impegni in ambito Parità di Genere contenuti nella "Politica per la Parità di Genere" e nelle politiche alla stessa collegate;
- qualsiasi atto di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti di SAEF, incluse le molestie sessuali;
- disparità retributive;
- comportamenti contrari agli impegni e ai principi in ambito Diversità e Inclusione e Parità di Genere;

I canali di segnalazioni individuati nella presente procedura possono essere altresì utilizzati per esprimere proprie opinioni e suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione.

## 3. RIFERIMENTI, TERMINI E CONDIZIONI

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni:

Comitato Guida	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione dei principi di parità di genere contenuti nella "Politica Integrata" e nelle politiche ad essa collegate (riferimento punto 3.6 "Comitato Guida" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022). Il Comitato Guida ha, più in generale, la responsabilità di garantire l'implementazione e l'efficace mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
Parità di Genere	Parità di genere tra sessi (Riferimento punto 3.20 "Parità di genere" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022)
UNI/PdR 125:2022	Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni (c.d. Parità di Genere).
Ritorsioni	Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, da parte della Società.
Segnalante	Soggetto che effettua la segnalazione.
Segnalato	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illegittimo/irregolarità oggetto della segnalazione.
Segnalazione	Qualsiasi informazione, da chiunque effettuata, in buona fede, in merito a reclami, illeciti, irregolarità o carenze del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125).
Parità di Genere	Parità di genere tra sessi (Riferimento punto 3.20 "Parità di genere" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022)

## 4. PROCESSO

### 4.1 GENERALITÀ

La Norma UNI/PdR 125:2022, norma al quale SAEF ha volontariamente deciso di conformarsi, richiede al punto 6.3.2.6 "Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro" che l'organizzazione implementi una metodologia di segnalazione anonima di ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali. La stessa Norma UNI/PdR 125:2022 richiede al punto 6.3.2.3 "Equità salariale" che il/la dipendente possa segnalare eventuali disparità di genere. Pertanto, la Società, nello spirito di dare concreta applicazione ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, mette a disposizione di chiunque venga a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, specifici canali di comunicazione, richiedendo l'astensione di qualsiasi autonoma iniziativa di analisi e/o approfondimento.

### 4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima e deve contenere tutti gli elementi utili per consentire ai destinatari preposti alla gestione della segnalazione, come nel proseguo della procedura operativa specificatamente individuati, di ricostruire il fatto e accertare la fondatezza di quanto segnalato.

In particolare, la segnalazione, anche in forma anonima, in particolar modo se inoltrata senza la compilazione dei moduli messi a disposizione della Società, deve contenere i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile ad identificare gli/l'autore/i del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

### 4.3 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

#### 4.3.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici

I/le lavoratori/lavoratrici di SAEF possono effettuare segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso fisico, verbale e digitale (molestia), offesa e violenza di ogni forma, incluse le molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti, nonché disparità retributive, verificatasi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di parità di genere contenuti nella Norma UNI/PdR 125:2022, come segue:

- scrivendo al Comitato Guida al seguente indirizzo e-mail: [comitatoguida@saef.it](mailto:comitatoguida@saef.it);
- inviando una segnalazione scritta tramite posta tradizionale alla cortese attenzione del Comitato Guida di SAEF S.r.l. Società Benefit (Via Borgosatollo 1, 25124, Brescia (BS));
- verbalmente: mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Guida di SAEF.

La segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Guida deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Guida della Società.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto uno dei componenti il Comitato Guida di SAEF, la segnalazione può essere inoltrata agli altri componenti non oggetto di segnalazione. Qualora la segnalazione abbia ad oggetto tutti i componenti il Comitato Guida di SAEF, la segnalazione può essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

#### 4.3.2 Segnalazione da parte di terzi

Chiunque, diverso dal/dalla lavoratore/lavoratrice di SAEF per il quale si applicano le modalità sopra descritte, può effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, illegalità, o disparità di genere verificatasi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di parità di genere contenuti nella Norma UNI/PdR 125, come segue:

- scrivendo al Comitato Guida al seguente indirizzo e-mail: [comitatoguida@saef.it](mailto:comitatoguida@saef.it);
- inviando una segnalazione scritta tramite posta tradizionale alla cortese attenzione del Comitato Guida di SAEF S.r.l. Società Benefit (Via Borgosatollo 1, 25124, Brescia (BS));
- verbalmente: mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Guida di SAEF.

La segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Guida deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Guida di SAEF.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto uno dei componenti il Comitato Guida di SAEF, la segnalazione può essere inoltrata agli altri componenti non oggetto di segnalazione. Qualora la segnalazione abbia ad oggetto tutti i componenti il Comitato Guida di SAEF, la segnalazione può essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

#### **4.4 ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Una volta ricevuta la segnalazione deve esserne verificata la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e registrarla all'interno del "Registro Segnalazioni" (Riferimento **MOD-26**).

Al fine di valutare la precisione e il circostanziamento della segnalazione, il Comitato Guida può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti devono essere in possesso di competenze multidisciplinari.

Ove possibile, deve essere dato avviso di ricevimento al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Entro 10 giorni lavorativi deve essere effettuata un'analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e una valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza / attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti dell'archiviazione.

In caso di segnalazione precisa e circostanziata devono essere valutate le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione. Pertanto:

- possono essere richieste ulteriori informazioni al segnalante qualora risulti possibile contattarlo prima di avviare eventuali indagini interne;
- possono essere avviate indagini interne (Riferimento procedura operativa **PRO-07 "Indagini Interne"**) per la valutazione della fondatezza della segnalazione.

Qualora il segnalato sia uno o più dei componenti il Comitato Guida, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento dello/degli stesso/i. Qualora i segnalati siano tutti i componenti il Comitato Guida, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento degli stessi da parte dell'Organismo di Vigilanza

Deve essere fornito riscontro al Segnalante, ove possibile, entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione.

## **5. TUTELE DEL SEGNALATO E DEL SEGNALANTE**

### **5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del/della segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni utile misura.

Sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del/della segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### **5.1 TUTELA DEL SEGNALATO**

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato tutele a garanzia della privacy del/della segnalato/segnalata con il solo limite dell'applicazione di norme di legge che impongono la comunicazione dei nominativi.

Durante l'attività di analisi preliminare e di indagini interne, i segnalati potrebbero essere coinvolti e in nessun caso verrà assunto un provvedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri al contenuto della stessa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente a seguito di altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare un iter disciplinare. Al/alla segnalato/segnalata viene assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, qualora, a seguito di informazioni circostanziate, rilevanti e verificate, si decida di approfondire nel merito la segnalazione.

## **6. ARCHIVIAZIONE**

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura è conservata dal Comitato Guida e messa a disposizione, su richiesta, dell'Ente di Certificazione e di chiunque altro ne faccia motivata richiesta.