WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

INDICE 3
1 SCOPO E FINALITA' DELLA POLICY 5
2 DESTINATARI DELLA POLICY: OVVERO CHI PUO' SEGNALARE 5
3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5
4. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE 7
Procedura generale di segnalazione. 7
Modalità specifiche di segnalazione per abusi, maltrattamenti o casi di sfruttamento 7
Segnalazioni ricevute da altri soggetti. 8
Contenuto delle segnalazioni 8
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 8
Identificazione del gestore. 8
Riscontro al segnalante e valutazione della segnalazione 9
Trattamento della segnalazione. 9
Chiusura delle indagini interne 10
Follow up. 10
8. MISURE DI PROTEZIONE E RESPONSABILITA' DEI SEGNALANTI 10
9. Monitoraggio 11
10. DIFFUSIONE E REVISIONE 11

Rivista aprile 2025

SCOPO E FINALITA' DELLA POLICY

Il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 ha introdotto misure di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. whistleblower) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
Le segnalazioni di reati o irregolarità (cd. whistleblowing) possono contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per ASIA.
La presente Policy ha l'obiettivo di incentivare le segnalazioni e tutelare il whistleblower, al fine di prevenire e risolvere tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la Policy intende rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le modalità di gestione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono garantite nel nostro ordinamento.

1. DESTINATARI DELLA POLICY: OVVERO CHI PUO' SEGNALARE

La presente Whistleblowing Policy garantisce a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con ASIA ed ai beneficiari dei progetti la possibilità di presentare serenamente segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite, irregolari o eticamente scorrette poste in essere all'interno dell'organizzazione.

La policy è destinata in particolare a tutte le sedi di ASIA in Italia e all'estero, gli Organi statutari e di legge, i dipendenti, i collaboratori, i volontari, i partner ed i beneficiari dei progetti.

ASIA garantisce che le attività di verifica delle segnalazioni siano condotte nel rispetto delle leggi nazionali ed estere che si applicano alla presente policy.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di irregolarità o presunti illeciti che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'organizzazione, del suo personale e dei beneficiari dei suoi progetti.

Queste includono:

- ✓ Comportamenti che si configurano come un crimine o attività che violano leggi locali, italiane e internazionali
- ✓ Comportamenti che implicano rischi per la salute e la sicurezza, sia per i colleghi che per i beneficiari
- ✓ Uso non autorizzato dei fondi dell'organizzazione
- ✓ Possibili casi di frode, corruzione o riciclaggio
- ✓ Violenze fisiche, psicologiche o sessuali a danno dei beneficiari o del personale dell'associazione
- ✓ Altri comportamenti in violazione del codice etico dell'organizzazione

4. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Ciascun soggetto destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare tempestivamente i comportamenti, i rischi e le ipotesi di illecito o di reato e le altre irregolarità o abusi di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e/o durante lo svolgimento delle proprie mansioni e/o nel corso dei rapporti intrattenuti con l'Ente stesso attraverso la procedura di whistleblowing.

Per quanto riguarda violazioni del Codice Etico e delle principali politiche dell'organizzazione, la segnalazione è un dovere per chiunque collabori a qualsiasi titolo con ASIA.

Per garantire un'efficace azione di indagine e gestione dei rischi per ASIA, le segnalazioni di possibili casi di frode, corruzione o riciclaggio devono essere effettuate entro 5 giorni.

Per garantire la sicurezza delle persone coinvolte, le segnalazioni di abusi, maltrattamenti o sfruttamento devono essere effettuate entro 48 ore.

Procedura generale di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza di ASIA, costituito da un Responsabile Safeguarding e tutela minorenni, da un Responsabile Legalità, da un Consigliere di fiducia.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

b) mediante la seguente email crittografata: segnalazioniASIA-ETS@protonmail.com

Per garantire la riservatezza della segnalazione e la sicurezza del segnalante, nonché per non pregiudicare eventuali indagini interne, i soggetti destinatari della presente policy **non** devono:

- contattare direttamente l'individuo o gli individui sospettati, nel tentativo di determinare i fatti o richiedere spiegazioni;
- discutere il problema con soggetti interni ad ASIA o con soggetti esterni;
- avviare autonome attività di indagine o di raccolta di informazioni.

Modalità specifiche di segnalazione per abusi, maltrattamenti, casi di sfruttamento.

Al fine di garantire la massima tutela delle persone minorenni e maggiorenni che entrano in contatto con l'organizzazione, dai rischi di abusi, maltrattamento o sfruttamento, l'Organismo di vigilanza di Asia, su proposta del Responsabile Safeguarding, identifica un Safeguarding Officer negli uffici locali.
Il Safeguarding Officer è responsabile dell'attuazione delle misure di prevenzione e può ricevere e gestire eventuali segnalazioni di abusi, maltrattamento o sfruttamento di persone maggiorenni o minorenni, in linea con le procedure definite dalle Policies di Asia e in coordinamento con il responsabile del Safeguarding in seno all'organismo di vigilanza.
Questo doppio canale di segnalazione, sia attraverso la persona di riferimento in loco (Safeguarding Officer) che direttamente all'Organismo di Vigilanza, è stato concepito per assicurare la massima tutela dei beneficiari dei progetti e di tutte le parti coinvolte.

Segnalazioni ricevute da altri soggetti

Nell'ipotesi in cui una segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso da quelli previsti dalla

presente policy, è onere del ricevente:

- trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- trasmettere la segnalazione all'Organismo di Vigilanza entro i termini stabiliti per le segnalazioni
- successivamente alla comunicazione all'Organismo di vigilanza, eliminare la segnalazione dai propri dispositivi.

Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutte le informazioni utili, affinché l'Organismo di Vigilanza possa procedere autonomamente alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni anonime saranno prese seriamente in considerazione e sottoposte a una valutazione iniziale, per determinare se contengono informazioni sufficienti e circostanziate, tali da consentire un'indagine.

In ogni caso, qualora l'autore della segnalazione venga successivamente identificato, può beneficiare delle tutele previste dalla normativa a fronte di misure ritorsive. Conseguentemente, ASIA provvederà a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione.

Resta fermo il requisito della buona fede del segnalante e della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Identificazione del gestore.

La segnalazione ricevuta, deve essere presa in carico tempestivamente da un gestore della segnalazione:

- **Responsabile Legalità,** nei casi di segnalazione di possibili frodi, casi corruzione o riciclaggio e violazione delle policy aziendali in materia;
- **Responsabile Safeguarding e tutela dei minorenni** per le segnalazioni di abuso, molestie o sfruttamento, in linea con le procedure di gestione previste nella Policy di Safeguarding e nella Policy per la prevenzione di mobbing, molestie e discriminazioni.
- **Consigliere di Fiducia:** per i casi di mobbing e molestie sul lavoro in linea con le procedure previste nella Policy per la prevenzione di mobbing, molestie e discriminazioni.

Riscontro al segnalante e valutazione della segnalazione

Entro 7 giorni dalla data della segnalazione, il gestore fornisce un riscontro al segnalante, confermando che la segnalazione è stata ricevuta

Il gestore della segnalazione verifica se la segnalazione è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la stessa non sia sufficientemente dettagliata, il gestore formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

Il gestore valuta il contenuto della segnalazione, e comunica l'esito della valutazione all'Organismo di Vigilanza.
La valutazione può avere i seguenti esiti:

- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- avvio di un'azione di indagine

L'esito della valutazione deve essere comunicato anche al segnalante.
La documentazione relativa alla valutazione della segnalazione viene archiviata e conservata nel rispetto della riservatezza.

Attività di indagine
Se il gestore decide di intraprendere un'azione di indagine deve definire e attuare uno specifico piano, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento delle indagini interne (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.) in linea con la legislazione vigente;
- le funzioni organizzative competenti sulla materia;
- le tempistiche entro cui concludere le indagini interne.
- le misure di protezione e supporto alle persone coinvolte sino alla completa chiusura della gestione del caso.

Alcune questioni possono essere risolte mediante un'azione concordata, senza la necessità di procedere a un'indagine interna. Se sarà necessaria un'azione urgente, si interverrà prima di condurre l'indagine.

Al fine di garantire un'adeguata attività di indagine, il gestore della segnalazione dispone di adeguati poteri ispettivi, può accedere alla documentazione aziendale e chiedere la collaborazione del Consiglio direttivo di ASIA e delle funzioni aziendali che ritenga più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche, sempre nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante. Per lo svolgimento delle proprie attività, inoltre, il gestore della segnalazione può rivolgersi a consulenti esterni.

In particolare, il gestore può conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Gli uffici interni e/o i soggetti terzi coinvolti nell'attività di indagine devono garantire piena collaborazione nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti dalla presente *policy*.

Chiusura delle indagini interne

Conclusa l'indagine interna, il gestore della segnalazione presenta i risultati all'Organismo di vigilanza, che può decidere di intraprendere le seguenti azioni:

- Archiviazione della segnalazione;
- Accertamento dei fatti segnalati con conseguente denuncia alle autorità competenti, attivazione di misure disciplinari o risoluzione di accordi o contratti stipulati da ASIA con soggetti terzi;
- Attivazione di misure di protezione della vittima di abuso, maltrattamento, molestie o sfruttamento;
- Adozione di misure di miglioramento organizzativo, finalizzate a prevenire le condotte, le situazioni o le operazioni oggetto della segnalazione.

L'indagine interna deve essere adeguatamente documentata e archiviata dall'Organismo di vigilanza. Il rapporto finale di indagine conterrà quindi: tutti i dettagli relativi all'indagine, la cronologia di tutti i fatti connessi, le trascrizioni di eventuali interviste effettuate e qualsiasi consulenza ricevuta.
Tutta la documentazione prodotta in corso di istruttoria viene archiviata e conservata nel rispetto della riservatezza.

Follow up.

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

Conclusa l'indagine, l'Organismo di vigilanza informa il Consiglio direttivo e il Coordinatore del Paese (se applicabile) circa gli esiti della segnalazione e le azioni da intraprendere.

Il Consiglio direttivo può informare dell'esito dell'indagine eventuali soggetti esterni, come donatori e partner strategici.

8. MISURE DI PROTEZIONE E RESPONSABILITA' DEI SEGNALANTI

Al personale di ASIA, ai Soggetti Terzi e ai partner che segnalano una violazione sono garantite le forme di tutela e protezione riconosciute dalla normativa italiana sul whistleblowing (D.lgs 24/2023) e dalla Vista Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. ASIA garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione.

Il personale di ASIA, i Soggetti Terzi e i Partner non possono subire alcuna ritorsione, derivante dal fatto che hanno effettuato una segnalazione in buona fede, anche nel caso in cui la segnalazione dovesse rivelarsi infondata.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rappresentano una ritorsione nei confronti del segnalante:

- il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie, la discriminazione o comunque la messa in atto di trattamento sfavorevole;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento di una partnership, di un progetto o di un contratto di fornitura di beni o servizi.

ASIA, inoltre, assicura che nessun dipendente, Partner o Soggetto Terzo, possa subire conseguenze sfavorevoli per avere rifiutato di adottare un comportamento che possa violare la presente Policy, il Codice etico, o da cui possa derivare un rischio frode, corruzione o riciclaggio, anche se ciò dovesse comportare per ASIA una perdita di attività, fondi o dovesse ripercuotersi negativamente sui suoi programmi.

Come previsto dall'art. 16 comma 3 del d.lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

9. MONITORAGGIO

L'Organismo di Vigilanza deve inviare, una volta all'anno, una relazione al Consiglio direttivo sull'attività svolta.
Il Rappresentante Legale di ASIA, nell'esercizio delle proprie funzioni di gestione e controllo, garantisce a livello di sede centrale il monitoraggio sull'effettiva applicazione delle prescrizioni della presente Policy e, più in generale, del programma di adeguamento normativo dell'Organizzazione. Per quanto riguarda le sedi locali il suddetto monitoraggio viene effettuato, in consultazione con il rappresentante legale, dal Responsabile Progetti che si avvale dei singoli Desk di Area, i quali a loro volta si avvalgono della collaborazione dei Country Representative o della persona con la maggior responsabilità nel Paese.

10. DIFFUSIONE E REVISIONE

ASIA promuove la diffusione e conoscenza dei contenuti della presente Policy a tutti i dipendenti e soggetti terzi. Qualora questi necessitino di ulteriori delucidazioni per comprenderlo pienamente, ASIA fornirà un adeguato supporto su richiesta.
Il rappresentante legale, qualora necessario, sentito l'Organismo di vigilanza, propone al Consiglio direttivo eventuali modifiche, aggiornamenti o integrazioni alla presente Policy.