

WHISTLEBLOWING POLICY

INTRODUZIONE

La Whistleblowing Policy intende incoraggiare e consentire ai collaboratori di ACRA di sollevare le proprie gravi preoccupazioni in merito a comportamenti scorretti o a qualsiasi aspetto dell'attività di ACRA, all'interno dell'organizzazione, piuttosto che trascurare un problema o segnalarlo all'esterno.

Ai sensi della normativa vigente d.lgs. 24/2023, il *whistleblower* è la persona che segnala, rivela o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni del diritto nazionale o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o di un ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La denuncia può riguardare un fatto accaduto in passato, che si sta verificando in questo momento o che si ritiene possa accadere in futuro. L'informatore può scegliere di rimanere anonimo o di rivelare la propria identità. In entrambi i casi, le denunce saranno trattate con la massima riservatezza.

Ambito di applicazione e destinatari della Policy

Al fine di promuovere una cultura interna di comportamenti corretti, improntati alla legalità, e un buon sistema di governance, ACRA presenta la presente Policy come espressione della possibilità - per tutti coloro che collaborano con l'organizzazione e per i beneficiari dei progetti - di segnalare circostanze di presunti comportamenti illegali, irregolari o eticamente scorretti che si verificano all'interno dell'organizzazione.

La presente Whistleblowing Policy si rivolge in particolare a tutti i settori in Italia e all'estero, compresi il Consiglio di Amministrazione, l'organo statutario e legale, i dipendenti, i collaboratori, i volontari, i partner e i beneficiari dei progetti di ACRA. L'organizzazione garantisce che le procedure di verifica delle segnalazioni siano svolte nel rispetto della normativa nazionale ed estera applicabile alla presente Policy.

ACRA garantisce che la presente Policy è redatta in conformità al Decreto Legislativo 24/2023, in attuazione della Direttiva Europea 1937/2019, che ha introdotto il diritto di segnalazione per tutti gli Stati membri e definisce il whistleblowing sia come strumento di prevenzione degli illeciti sia come manifestazione della libertà di espressione.

L'obiettivo della direttiva europea è quello di regolamentare la protezione degli informatori all'interno dell'Unione, introducendo standard minimi comuni di protezione per dare uniformità alle leggi nazionali. Essa prevede una protezione per i segnalanti al fine di facilitare l'emersione di illeciti commessi non solo all'interno dei cosiddetti enti pubblici, ma anche all'interno di aziende private e imprese operanti in vari settori di mercato.

In attuazione della direttiva europea, il d.lgs. 24/2023 è entrato in vigore il 30 marzo 2023 riunendo in un unico testo legislativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele previste per i segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato. Rappresenta una normativa organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante, che è così maggiormente incentivato a segnalare illeciti nei limiti e con le modalità indicate dal decreto.

Tipi di cattiva condotta

Sebbene non sia esaustivo, per condotta scorretta si intende il mancato rispetto delle leggi vigenti, del Codice Etico di ACRA, delle Policy PSEA e Child Protection e di qualsiasi altra norma interna.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

La cattiva condotta può essere motivata da uno scopo pianificato o intenzionale o da un'ostinata indifferenza alle conseguenze dei propri atti, in alcune circostanze anche compromettendo la responsabilità dell'organizzazione.

I tipi di attività che devono essere segnalati includono - ma non si limitano a - quanto segue:

- Furto, *frode* o corruzione
- Cattiva gestione finanziaria
- Uso non autorizzato di fondi
- Sfruttamento e abuso fisico, emotivo o sessuale di dipendenti, beneficiari o clienti
- Abuso di minori
- Mancato rispetto degli obblighi di legge
- Messa in pericolo della salute e della sicurezza di un individuo
- Danneggiamento dell'ambiente di lavoro
- Reato penale
- Mancato rispetto delle norme finanziarie e di procedura contrattuale
- Mostrare un favore indebito a un appaltatore o a un candidato all'assunzione
- Trattamento ingiusto
- Falsificazione di costi o spese
- Falsificazione o alterazione di documenti
- Distruzione o rimozione di documenti
- Uso personale inappropriato dei beni di ACRA
- I dipendenti cercano o accettano denaro, doni o altri benefici da terzi in cambio della preferenza di questi ultimi nei confronti di ACRA.
- Ricatto o estorsione
- Offrire, promettere o dare una tangente e richiedere, accettare di ricevere o accettare una tangente per qualsiasi motivo
- Pagamento di prezzi o tariffe eccessive a terzi con l'obiettivo di ottenere un guadagno personale.
- Molestie e discriminazioni.

Definizioni dei principali comportamenti fraudolenti non rispondenti all'etica di ACRA

Di seguito vengono ripresi e definiti alcuni comportamenti *fraudolenti* non rispondenti all'etica dell'organizzazione.

Corruzione

Per corruzione si intende, in senso generico, la condotta propria del pubblico ufficiale che riceve, per sé o per altri, denaro od altre utilità che non gli sono dovute (artt. 318, 319, 320 C.P). Essa si riferisce, dunque, a qualsiasi condotta o comportamento tenuto da responsabili o individui che ricoprono ruoli specifici in organizzazioni e società, finalizzata a ricevere ricompense e favori per sé stessi e per altri.

In ACRA è fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Frode

Il concetto di frode può essere inteso:

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

- come comportamento diretto ad abusare dell'altrui fiducia in difformità del generale principio di buona fede per ottenere benefici personali;
- come comportamento volto ad eludere norme giuridiche e i loro effetti applicativi;
- come comportamento finalizzato a produrre un danno altrui.

ACRA è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché di frodi a danno dell'organizzazione.

Tutte le azioni e le operazioni dell'organizzazione devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare ex post il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. E' fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli organi sociali o alla Società indipendente di revisione.

È comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito di verifiche e/o ispezioni.

Furto

Per furto si intende l'atto di prelevare dei beni per profitto personale.

Ogni dipendente o collaboratore ACRA è tenuto ad operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni, mezzi, strumenti di lavoro dell'organizzazione e delle sue attività all'estero, documentandone con precisione il loro impiego ed evitando utilizzi impropri dei beni per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro.

Estorsione

Mettere in atto comportamenti coercitivi verso terzi per ottenerne dei benefici. ACRA vieta comportamenti che implicano offrire direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Abuso

L'esercizio della propria autorità o posizione per condizionare in modo improprio le decisioni di altri commettendo discriminazioni o inducendo a commettere reati e l'uso di informazioni e conoscenze per favorire altre persone o entità, concorrenti o no, con lo scopo di ottenere benefici personali, è severamente vietato e scoraggiato da ACRA.

Conflitto di interesse

Avere interessi privati nel medesimo settore di intervento istituzionale le cui attività vengono quindi gestite per ottenere benefici personali.

Dipendenti e collaboratori di ACRA, nell'esercizio delle proprie funzioni, ai diversi livelli di responsabilità, non devono assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'organizzazione o incompatibili con la *mission* e i valori di ACRA. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri eventuali Responsabili. In particolare si devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che sono svolte all'interno della struttura di appartenenza. Nessun destinatario dell'organizzazione, infine, può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto dell'organizzazione.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Favoritismo e nepotismo

Favorire amici o parenti rispetto a candidati con migliori caratteristiche per ricoprire determinate posizioni. Nelle relazioni con gli stakeholder (portatori di interesse), ACRA non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel Codice Etico.

Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Gli operatori si impegnano ad adottare ogni misura di prevenzione e controllo per garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle leggi vigenti nel Paese in cui operano e delle procedure e regolamenti interni in ogni contesto geografico e a tutti i livelli decisionali ed esecutivi. Gli operatori di ACRA che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio referente secondo le procedure previste dai regolamenti.

Non-discriminazione

Principio volto a garantire la parità di trattamento fra le persone quali che siano la nazionalità, il sesso, la religione, l'origine, le tendenze sessuali, le convinzioni politiche, l'età e le eventuali minorazioni fisiche.

I dipendenti e collaboratori di ACRA sono tenuti al rispetto dei diritti fondamentali della persona, senza alcuna forma di discriminazione. È inibita qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ossia configuri comportamenti discriminatori.

Segnalazione di reati o attività irregolari

Ciascun destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare qualsiasi comportamento, rischio e sospetto di reati o violazioni e altre irregolarità che si verificano all'interno dell'organizzazione, di cui il segnalante venga a conoscenza sul luogo di lavoro e/o nell'espletamento delle proprie mansioni e/o nei rapporti con l'organizzazione.

In generale, la segnalazione può riguardare atti od omissioni commessi o tentati in contrasto con il Codice Etico e con il D.Lgs. 231/2001, nonché quelli che possono danneggiare l'immagine e/o il patrimonio e/o i dipendenti, i collaboratori e i beneficiari dei progetti dell'organizzazione.

Il whistleblowing non riguarda le rimostranze o le semplici lamentele di carattere personale del segnalante, né le rivendicazioni e le richieste che rientrano nella disciplina dei rapporti di lavoro o dei rapporti con i superiori o con i colleghi, che sono casi da sottoporre alle competenti unità di gestione del personale.

Specifiche procedure sono pubblicate e periodicamente aggiornate dall'organizzazione in base all'evoluzione della normativa vigente, al fine di definire i canali di comunicazione per la ricezione delle segnalazioni, la metodologia da seguire per il loro esame, il loro trattamento e le disposizioni finali adottate.

In linea generale, con il d.lgs. 24/2023 la scelta del canale di segnalazione non è più lasciata alla discrezionalità del segnalante, in quanto viene privilegiato l'utilizzo del canale interno e, solo in presenza di una delle condizioni previste dall'articolo 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

I dipendenti che lavorano nelle missioni ACRA all'estero devono riferire i loro sospetti al Referente di Missione per le segnalazioni, il quale è rappresentato dal Coordinatore Paese/Capo Missione. In alternativa, se necessario, si prega di fare riferimento direttamente al Referente di Sede per le segnalazioni.

I dipendenti che lavorano nella sede centrale devono riferire i loro sospetti al Referente di Sede per le segnalazioni, rappresentato dal Direttore generale.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Se le circostanze sono tali da rendere inappropriata la segnalazione di un sospetto come sopra, o se la persona a cui è stato segnalato il sospetto non è in grado di fornire assistenza, il problema può essere segnalato al revisore interno di ACRA.

Per lo sfruttamento sessuale, l'abuso e la violenza sui minori perpetrati sia a livello di missione che di sede, fare riferimento alle Policy PSEA e CP.

Si prega, inoltre, di rendere il reclamo il più specifico possibile e di includere dettagli quali:

- a) Il tipo di presunto illecito che state denunciando;
- b) Dove e quando si sono verificati gli eventi;
- c) Chi sono le persone coinvolte e chi è a conoscenza dei problemi segnalati;
- d) Come l'individuo, l'organizzazione o l'azienda ha commesso il presunto illecito;
- e) Perché ritenete che la condotta debba essere indagata e perché state segnalando la questione;
- f) Tutti i documenti e i riferimenti ad altre fonti a sostegno della denuncia.

Responsabilità del segnalante

La presente Policy non pregiudica la responsabilità penale del segnalante nelle ipotesi di denuncia per calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile. Il segnalante è inoltre responsabile per qualsiasi forma di abuso di questa Policy, come ad esempio le segnalazioni chiaramente opportunistiche e/o fatte al solo scopo di danneggiare la persona accusata o altri, e per qualsiasi altro sospetto di uso improprio o di manipolazione intenzionale dell'organizzazione.

Procedura d'indagine per cattiva condotta

Se la segnalazione di cattiva condotta viene ricevuta dalla Missione o dalla Sede centrale, la procedura di indagine è la seguente:

1. Valutazione iniziale
2. Costituzione di una squadra investigativa: il suo ambito, i suoi obiettivi, le sue responsabilità e i suoi doveri vengono sviluppati ogni volta che la raccolta di informazioni preliminari e l'accertamento dei fatti, derivanti dalla valutazione iniziale, indicano che l'accusa può essere fondata o che esiste un ragionevole dubbio che l'accusa rientri nella definizione di cattiva condotta.
3. Apertura dell'indagine
4. Comunicazione dei risultati dell'indagine: i risultati dell'indagine e la documentazione di supporto vengono debitamente registrati e archiviati.
5. L'azione disciplinare adeguata o altre misure sono adottate entro un termine ragionevole.

L'efficacia della procedura si misura in base a:

- Lo svolgimento delle indagini entro un periodo di tempo ragionevole, dal momento in cui è stata formulata l'accusa fino alla presentazione dei risultati dell'indagine.
- Garantire la riservatezza delle informazioni: ACRA riconosce che alcuni informatori desiderano segnalare le proprie preoccupazioni in modo confidenziale, il che è garantito dal processo confidenziale seguito dagli investigatori indipendenti.

Denunce anonime

La presente Policy incoraggia gli informatori a inserire il proprio nome nella denuncia, quando possibile. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se riguardano fatti di particolare gravità e il

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

cui contenuto è sufficientemente dettagliato e specifico da portare alla luce fatti e situazioni relativi a contesti ben definiti. Le preoccupazioni espresse in forma anonima sono molto meno forti perché sarà difficile dare seguito alle circostanze delle accuse. La riservatezza sarà sempre garantita ogni volta che viene sollevata una preoccupazione e la protezione dell'individuo che la segnala è attentamente considerata.

Le denunce anonime saranno prese in considerazione tenendo conto di quanto segue:

- a) la gravità delle questioni sollevate
- b) la credibilità della segnalazione
- c) la probabilità di confermare le accuse da fonti attendibili.

Per riferire una segnalazione indiretta o in forma anonima, si prega di compilare il modello in allegato e di inviarlo al referente di sede o di missione attraverso uno dei seguenti canali dedicati alla ricezione delle segnalazioni:

- Via email: whistleblowing@acra.it
- Via posta: Fondazione ACRA, via Lazzaretto 3, Milano, 20124, Italia

Riservatezza e tutela dei segnalanti

Come previsto dalla legge nazionale n. 197/17 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ACRA garantisce la tutela dell'identità e della persona del segnalante nella gestione della segnalazione.

Inoltre, ACRA non tollererà alcun atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti dei segnalanti per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione. Quando una persona con un contratto di lavoro subordinato diretto o indiretto con l'organizzazione, in buona fede e nell'interesse dell'integrità dell'organizzazione, segnala un comportamento presumibilmente illecito, di cui è venuta a conoscenza durante il suo impiego, non può essere sanzionata, demansionata, licenziata, trasferita o sottoposta ad altre misure organizzative correttive, con effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, a seguito della segnalazione. È vietata anche qualsiasi altra misura discriminatoria o ritorsione nei confronti del segnalante e qualsiasi dipendente che risulti aver molestato un altro membro del personale che ha segnalato un problema, dovrà affrontare una seria azione disciplinare.

In caso di controversie relative all'applicazione di sanzioni disciplinari o al cambio di ruolo, al licenziamento, al trasferimento o all'imposizione al segnalante di altre misure organizzative con effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro a seguito della segnalazione, il datore di lavoro deve dimostrare che tali misure sono basate su ragioni non correlate alla segnalazione. La Whistleblowing Policy descrive i dettagli sulla protezione dell'identità del segnalante e sulla gestione dei casi di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione.

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Chi fosse a conoscenza o chi abbia motivo di temere il perpetrarsi di un reato, una cattiva condotta, un'attività illecita, irregolare o eticamente scorretta è pregato di seguire le linee guida e compilare il presente modulo, dove richiesto. In particolare, è necessario indicare se si tratta di un'effettiva condotta illecita o di un sospetto.

RISERVATO: si prega di limitare l'accesso a questo documento e di conservarlo in modo sicuro.

Dettagli del Segnalante (persona che riporta la segnalazione): Nome: _____ Posizione attuale: _____ Rapporto con ACRA al momento dei fatti riportati: _____ Supervisore diretto: _____ Dettagli di contatto: _____
Descrizione della cattiva condotta/attività illecita: _____ _____
Dettagli della condotta illecita (identificare se si tratta di un'effettiva violazione o di un sospetto): Si tratta di un fatto a cui ha assistito direttamente o di un sospetto? _____ _____ Chi le ha riferito i fatti? _____ Data della presunto illecito: _____ Ora del presunto illecito: _____ Luogo del presunto illecito: _____ Descrizione del presunto illecito e di come esso colpisce lei, il suo lavoro o l'organizzazione (si prega di servirsi di pagine aggiuntive, se necessario, e di allegare ogni eventuale documento o prova): _____ _____ Esiste qualche altro individuo o impresa coinvolti nel presunto illecito? Se sì, chi? qual era il loro rapporto con ACRA al momento dei fatti riportati? _____ Esistono testimoni? Se sì, chi? _____
Dettagli del presunto trasgressore: Nome: _____ Sesso: _____ Age: _____ Nazionalità: _____ Posizione: _____ Rapporto con ACRA al momento dei fatti riportati: _____
Osservazioni: _____ _____
In precedenza, aveva già riportato fatti correlati? Se sì, quando e a chi aveva riferito la segnalazione? _____
FIRMA DEL SEGNALANTE: _____
DATA: _____
FIRMA DEL REFERENTE ACRA PER LE SEGNALAZIONI: _____
NUMERO DI RIFERIMENTO (inserito dal Referente per le segnalazioni): [XX/AA] _____

RELAZIONE SULLE INDAGINI E SULLE AZIONI INTRAPRESE PER RISPONDERE ALLE SEGNALAZIONI

Il Referente segnalazioni, a seguito della segnalazione di un illecito, compilerà un rapporto sulle azioni intraprese dall'organizzazione in risposta all'illecito segnalato, fino alla sua risoluzione.

RISERVATO: si prega di limitare l'accesso a questo documento e di conservarlo in modo sicuro.

NUMERO DI RIFERIMENTO: [XX/AA]
Descrizione dell'azione intrapresa dall'organizzazione in risposta al presunto incidente segnalato (indagini, misure di supporto per proteggere il segnalante, richiamo, azione legale, licenziamento, monitoraggio, ecc.):
Descrizione dell'azione intrapresa da altre organizzazioni o enti (autorità locali, ecc.) in risposta alle accuse:
RISOLUZIONE:
DATA:
FIRMA DEL REFERENTE ACRA PER LE SEGNALAZIONI:

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

RAPPORTO ANNUALE SUGLI ILLECITI SEGNALATI

Relativo al periodo 01/01/AA to 31/12/AA

Questo rapporto riassume tutte le segnalazioni di attività illecite presso ACRA per l'anno _____.
Il rapporto evidenzia anche i miglioramenti che sono stati implementati come risposta diretta alle segnalazioni. Questo rapporto viene compilato dal Referente di sede o di missione per le segnalazioni.

Tabella 1: Dati di attività e performance

	AA
Numero di segnalazioni formali ricevute	
Numero di segnalazioni informali ricevute	
Numero di indagini concluse	

Tabella 2: Dettagli su ogni segnalazione ricevuta

Mese nel quale è stata ricevuta la segnalazione	Ref no. XX/AA	Canale di segnalazione	Illecito segnalato	Risoluzione e azioni intraprese

REFERENTE DI SEDE/MISSIONE:
NOME COGNOME:
FIRMA:
DATA:

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Termini di riferimento del referente di missione per le segnalazioni

Obiettivo generale del ruolo:

Con il supporto e la supervisione del Referente di sede, il Referente di missione è incaricato di raccogliere le segnalazioni su presunte condotte illecite che coinvolgono il personale e i collaboratori di ACRA nell'area geografica/paese di responsabilità. Inoltre, il Referente di missione ha la responsabilità di garantire attivamente la consapevolezza delle migliori pratiche in conformità con la Whistleblowing Policy.

Trasmissione della segnalazione:

Referente di sede per le segnalazioni (Direttore generale)

Principali compiti e responsabilità:

- Raccogliere segnalazioni su presunte attività illecite che coinvolgono il personale di ACRA nell'area geografica/paese di competenza;
- Garantire la totale riservatezza delle segnalazioni e dei rapporti;
- Adottare misure appropriate per sostenere e garantire la sicurezza degli informatori dei presunti illeciti, nonché dei presunti colpevoli;
- Perseguire appropriate indagini sui presunti illeciti insieme a un team specializzato (interno o esterno), se necessario;
- Aggiornare il Referente di sede riguardo le segnalazioni ricevute;
- Consegnare al Referente di sede la relazione annuale sulle segnalazioni di illeciti e i rapporti relativi all'area geografica/paese di responsabilità;
- Sensibilizzare sulla Whistleblowing Policy, promuovendo e garantendo le best practices da parte di tutto il personale di ACRA, dei beneficiari e delle comunità di riferimento;
- Incoraggiare e diffondere la disponibilità di procedure di segnalazione nel modo più chiaro possibile, per garantire che gli informatori siano consapevoli delle loro possibilità di azione;
- Garantire che tutto il personale ACRA e i relativi collaboratori all'interno dell'area geografica/paese di competenza abbia completato la formazione obbligatoria e assicurare il completamento del corso raccogliendo i relativi certificati di partecipazione;
- Registrare tutti i certificati di partecipazione ai corsi ricevuti all'interno degli archivi ACRA;
- Raccogliere le dichiarazioni del personale ACRA su eventuali rapporti già esistenti con i beneficiari, se necessario;
- Condividere con il Referente di sede le lezioni apprese, le best practices e i rischi, con lo scopo di migliorare i meccanismi, la Policy e i protocolli relativi al whistleblowing;
- Fornire input, suggerimenti e raccomandazioni per le azioni future in occasione della revisione periodica della strategia di segnalazione specifica per paese.
- Mantenere in trasparenza il registro dei controlli nel Paese per il personale, i collaboratori e i candidati.

Il/La sottoscritto/a _____ dichiara di aver letto, compreso e accettato di svolgere il ruolo di Referente di missione per la segnalazione di illeciti in conformità con i presenti termini di riferimento.

Firma: _____ Data: _____

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151

Termini di riferimento del referente di sede per le segnalazioni

Obiettivo generale del ruolo:

Il Referente di sede, istituito da ACRA, ha il compito di garantire l'attuazione della Whistleblowing Policy a livello centrale, con particolare attenzione alla formazione e alla sensibilizzazione in materia di whistleblowing. Inoltre, il Referente di sede ha il compito di monitorare e supervisionare i vari Referenti di missione nei paesi di intervento di ACRA, per garantire una risposta adeguata ed efficace alle segnalazioni.

Reporting line:

Direzione, organo responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Compliance Office)

Principali compiti e responsabilità:

- Ricevere segnalazioni su presunte attività illecite;
- Salvaguardare in modo strettamente confidenziale tutto il materiale relativo alle segnalazioni di presunti illeciti;
- Avvisare e aggiornare il Consiglio d'Amministrazione riguardo gli episodi di condotta irregolare segnalati;
- Preparare il rapporto annuale sulle segnalazioni ricevute, per la sede centrale e per i paesi di missione, nonché presentarlo almeno una volta all'anno al Consiglio d'Amministrazione;
- Coordinare il lavoro di indagine relativo agli episodi di whistleblowing;
- Sostenere lo sviluppo di strategie di whistleblowing specifiche per i paesi, nonché l'elaborazione di un piano di attuazione annuale specifico e l'identificazione delle risorse necessarie per l'attuazione;
- Monitorare e rivedere regolarmente l'efficacia dei materiali e dei programmi di formazione e sensibilizzazione sul whistleblowing;
- Garantire che tutto il personale ACRA e i collaboratori abbiano completato la formazione obbligatoria;
- Registrare tutti gli attestati dei corsi ricevuti all'interno degli archivi di ACRA;
- Guidare lo sviluppo di materiali di formazione e sensibilizzazione sul contenuto della Whistleblowing Policy e sui relativi standard di comportamento;
- Raccogliere le dichiarazioni del personale di ACRA in merito a eventuali rapporti già esistenti con i beneficiari, se necessario;
- Partecipare alle riunioni del Consiglio d'Amministrazione sull'argomento.
- Mantenere in trasparenza il registro centrale dei controlli per il personale, i collaboratori e i candidati.

Il/La sottoscritto/a _____ dichiara di aver letto, compreso e accettato di svolgere il ruolo di Referente di sede per la segnalazione di illeciti, in conformità con i presenti termini di riferimento.

Firma: _____ Data: _____

ACRA

via Lazzaretto 3 - 20124 Milano, Italia
T +39 02 27000291 - F +39 02 2552270
www.acra.it CF 97020740151