

POLICY

WHISTLEBLOWING

Data ultimo aggiornamento: 17/04/2024

CHI È Ai.Bi.

Ai.Bi. Associazione Amici dei Bambini ETS è una realtà, costituita nel 1986 da un movimento di famiglie adottive, che si batte ogni giorno per far fronte all'emergenza abbandono. La nostra Associazione ha una Sede Nazionale e 14 uffici regionali e punti informativi in Italia, nel mondo ha sedi nell'Europa dell'Est, America, Africa e Asia.

Le nostre principali attività sono: **Adozione Internazionale, Cooperazione Internazionale, Progetti di Sostegno a Distanza, Sostegno alla genitorialità, Case Famiglia e Affidamento temporaneo, Promozione del diritto dei bambini alla famiglia, Promozione culturale sull'emergenza abbandono.**

LA MISSION ASSOCIATIVA

La nostra missione è garantire ad ogni bambino il suo diritto di essere figlio.

Gli obiettivi del nostro impegno sono:

PREVENIRE L'ABBANDONO

I bambini che vivono in famiglie svantaggiate e in difficoltà sono spesso ad alto rischio abbandono. Per difendere il loro diritto fondamentale ad avere un'infanzia serena, Ai.Bi. sostiene le famiglie di origine con progetti di cooperazione internazionale.

SOSPENDERE L'ABBANDONO

Quando si verifica l'abbandono, al minore deve essere garantito il mantenimento di un rapporto familiare grazie all'affido familiare e al rafforzamento delle competenze genitoriali.

SUPERARE L'ABBANDONO

L'accoglienza definitiva in famiglia deve essere la soluzione per ogni bambino abbandonato. In alcuni casi è possibile, attraverso progetti di cooperazione internazionale, reintegrare i bambini nella famiglia di origine. Ma dove questa non c'è o il reinserimento non è fattibile, il minore deve essere accompagnato in una nuova famiglia attraverso l'adozione nazionale o internazionale.

ACCOMPAGNARE L'ABBANDONO

Sono tanti gli adolescenti che, pur abbandonati da bambini, non sono mai stati accolti da una famiglia. Ai.Bi. attraverso progetti di cooperazione internazionale ne segue l'integrazione nella società.



1. SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY

Al fine di promuovere una cultura interna caratterizzata da comportamenti corretti, improntati alla legalità e da un buon sistema di Corporate Governance, Ai.Bi. predispone la presente Whistleblowing Policy quale espressione della possibilità offerta a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con l'Ente ed ai beneficiari dei progetti 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 entità dell'organizzazione di Ai.Bi. in Italia e all'estero tra cui il Consiglio Direttivo, gli Organi statuari e di legge, i dipendenti, i collaboratori, i volontari, i partner ed i beneficiari dei progetti di Ai.Bi..

L'Associazione garantisce che le attività di verifica delle segnalazioni siano condotte nel rispetto delle leggi nazionali ed estere che si applicano alla presente policy¹.

¹ La policy è conforme alla Legge italiana del 30 novembre 2017 n. 179 "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".

2. SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ

Ciascun soggetto destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare i comportamenti, i rischi e le ipotesi di illecito o di reato e le altre irregolarità che possono evidenziare un malfunzionamento dell'Ente, nonché determinare un danno allo stesso, di cui il whistleblower 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.

In generale, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate in contrasto alle norme del Codice Etico e di Condotta e al D. Lgs 231/2001, nonché suscettibili di arrecare un danno all'immagine e/o al patrimonio e/o ai dipendenti, ai collaboratori e ai beneficiari dei progetti dell'Ente.

Il whistleblowing non riguarda doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle strutture competenti in materia di gestione del personale.

Tramite specifica procedura emessa ed aggiornata periodicamente dall'Associazione anche sulla base dell'evoluzione della normativa vigente, vengono descritti i canali di comunicazione per la ricezione delle segnalazioni, la metodologia da seguire nella loro analisi, nel loro trattamento e nella loro comunicazione finale (ivi compresi gli adempimenti successivi alla loro verifica), nonché le attività da adottare nella diffusione della procedura stessa.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione unicamente se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato tale da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati.

Come regola generale, tutte le comunicazioni devono pervenire unicamente all'Ufficio Diritti dell'Associazione, il quale se ne occupa direttamente nel caso in cui venga segnalato un atto compiuto nell'interesse o vantaggio dell'Ente e siano riscontrati gli estremi della responsabilità penale dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In tutti gli altri casi sarà responsabilità dell'Internal Audit dell'Associazione attivare le attività di verifica e riportare all'Ufficio Diritti i risultati delle medesime attività.

3. PROTEZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Secondo quanto previsto dalla legge nazionale (L. 179/17) “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”, Ai.Bi. garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione.

Ai.Bi., come previsto dalla normativa nazionale, vieta inoltre qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso si tratti di un collaboratore o dipendente Ai.Bi., ovvero personale con contratto di lavoro parasubordinato o subordinato e che, in buona fede, e nell’interesse dell’integrità dell’Ente, segnala presunte condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi precisi e concordanti, di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura ritorsiva organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Si precisa inoltre che “il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo”. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all’applicazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, è onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per i dettagli in merito alla tutela dell’identità del segnalante e alla gestione dei casi in cui si utilizzano misure ritorsive nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione si rimanda alla procedura whistleblowing.

4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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 dell'istituto oggetto della presente procedura.

Nel caso in cui al termine dell'istruttoria la segnalazione si rivelasse pretestuosa o intenzionalmente falsa potranno essere presi provvedimenti disciplinari nei confronti di chi ha avanzato la segnalazione e, qualora configurasse reato (calunnia), sarà inoltre fatto ricorso alla competente Autorità Giudiziaria nei confronti del segnalante.

5. CONTATTI

Email: whistleblowing@aibi.it

Telefono: +39 02988221

Oppure contattare direttamente un Membro dell'Ufficio Diritti
o il Presidente Ai.Bi.

6. APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E REVISIONE DELLE POLICY

La presente policy è approvata dal Consiglio Direttivo e dal suo Presidente e resta in vigore fino ad eventuali modifiche o sostituzioni approvate dal CD. Il CD è in ultima analisi responsabile dell'attuazione delle policy e garantisce che queste siano adeguatamente conosciute e comprese dal personale coinvolto.

Il personale coinvolto nel coordinamento e nella realizzazione dei progetti, in Italia e all'estero, è adeguatamente informato e formato sui principi, le linee guida e le procedure descritte nel presente documento.

Inoltre, questo documento, come tutte le altre policy e procedure di Ai.Bi., è accessibile on cloud e online a dipendenti, collaboratori, fornitori e donatori.



Ai.Bi. Associazione Amici dei Bambini ETS

Via Marignano 18 20098 Mezzano di San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02 988221 - Fax 02 98822381 - C.F. 92504680155 - P. IVA 05600730963

www.aibi.it - aibi@aibi.it