



CODICE ETICO

**ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E
SVILUPPO ALESSANDRIA**

**PIAZZA FABRIZIO DE ANDRÉ, 76 - 15121 ALESSANDRIA
CODICE FISCALE E PARTITA IVA: 01734560061**

Aggiornamento del 08.01.2024

INDICE DEL DOCUMENTO

SEZIONE 1: PREMESSA	3
PRESENTAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE	3
DESTINATARI	3
SEZIONE 2: VALORI DI ETICA.....	4
LA PARTECIPAZIONE	4
L'IMPEGNO CULTURALE	4
IL METODO DEMOCRATICO	4
L'ETICA DELLA RESPONSABILITÀ	4
SEZIONE 3: PRINCIPI DI ETICA.....	5
RISPETTO DELL'INDIVIDUO	5
RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO	5
RISPETTO DELL'INTEGRITÀ E DELL'ETICA DI IMPRESA.....	5
RISPETTO DELL'AMBIENTE E DEL CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO	6
RISPETTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6
RISPETTO DELL'ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	6
RISPETTO DELLA TRASPARENZA	6
RISPETTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI	7
SEZIONE 4: NORME COMPORTAMENTALI	8
RELAZIONI INTERPERSONALI	8
RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	8
RELAZIONI CON I PARTNER ED I COLLABORATORI ESTERNI	8
RELAZIONI CON I FORNITORI	9
RELAZIONI CON I MOVIMENTI POLITICI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI	9
RELAZIONI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE	9
SEZIONE 5: PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	10
SOGGETTI CHE EFFETTUANO LE SEGNALAZIONI	10
OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	11
CONTENUTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11

SEZIONE 1: PREMESSA

PRESENTAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA nasce nel 1995 da un'idea dell'imprenditore alessandrino *Roberto Guala* che, insieme a un gruppo di amici e collaboratori, avvia una riflessione di carattere socio-politico su questioni di respiro locale, invitando docenti universitari e rappresentanti delle istituzioni cittadine e provinciali a conferenze e dibattiti.

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA è un'associazione che si propone di migliorare e arricchire l'offerta culturale e formativa nel contesto locale, favorendo la partecipazione attiva e la responsabilità civica, nel rispetto dell'Articolo 2 dello Statuto

"L'associazione è a carattere volontario, apolitico, aconfessionale a struttura democratica, senza scopo di lucro ed ha finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, opera anche mediante forme di collaborazione con lo Stato, le Regioni, le Province Autonome e gli enti locali.

L'associazione ha come fine la promozione, l'organizzazione e la gestione di attività dirette a svolgere un servizio di informazione e promozione culturale e sociale."

Il presente documento riporta i principi su cui si basa l'etica associativa, consentendo ai singoli di trovare prontamente, in ogni situazione, non solo l'assetto dei valori perseguiti ma anche gli strumenti operativi per orientare in modo corretto i propri comportamenti.

DESTINATARI

Il presente Codice Etico è indirizzato a tutti gli stakeholder che, stabilmente o temporaneamente, instaurano relazioni con ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA e nello specifico

- a) ai Soci;
- b) agli Organi Sociali costituiti, nonché a qualsiasi soggetto che eserciti, anche di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali o di controllo all'interno della Associazione;
- c) al personale di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA
- d) ai Partner, ai Collaboratori esterni, ai fornitori e più in generale a chiunque svolga attività in nome e per conto della Associazione ovvero sotto il controllo di essa.

SEZIONE 2: VALORI DI ETICA

La finalità del Codice Etico è quella di diffondere i valori che stanno alla base delle politiche e delle strategie di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA cosicché chiunque debba intraprendere una decisione abbia una guida morale a cui attenersi e agisca tenendo presente non solo i propri diritti e doveri ma anche quelli comuni agli altri ed ai principi ispiratori di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

LA PARTECIPAZIONE

Partecipare, comunicare, cooperare al miglioramento della condizione umana di tutti è il primo valore che ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA intende promuovere.

Ad esso consegue l'impegno ad aprire al più ampio pubblico possibile le proprie iniziative, offrendo un clima culturale accogliente e invitando tutti a essere protagonisti della vita associativa.

L'IMPEGNO CULTURALE

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA è convinta che "fare cultura" significhi ricercare una conoscenza sempre più profonda della realtà, in tutta la sua ricchezza e complessità. Aiutarsi reciprocamente ad essere riflessivi, critici, costruttivi; non dare nulla per scontato, definitivo e indiscutibile; non limitarsi a discutere, ma cercare di elaborare proposte e progetti praticabili.

IL METODO DEMOCRATICO

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA intende per "democrazia" la partecipazione responsabile da parte di tutti alla formazione delle decisioni. Ciò può avvenire attraverso l'accoglimento del pluralismo delle posizioni, la valorizzazione della diversità, l'affermazione del dialogo come metodo privilegiato per ricercare convergenze verso posizioni, proposte e realizzazioni condivise.

L'ETICA DELLA RESPONSABILITÀ

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA crede nell'importanza di educarsi al rispetto di regole condivise, affermando un'etica dei rapporti sociali in cui l'affermazione dei diritti si accompagna al riconoscimento di doveri e responsabilità. Pertanto, si a far crescere il senso della responsabilità civile, in difesa e promozione dei principi fondamentali della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo.

SEZIONE 3: PRINCIPI DI ETICA

Nel presente documento sono riportati i principi di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA, che fungono da “ponte” tra i valori di etica ed i comportamenti quotidiani, che rappresentano le modalità di comportamento in linea con le indicazioni associative, cui devono uniformarsi tutti coloro che agiscono in nome e per conto di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

RISPETTO DELL'INDIVIDUO

Il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA è il principio di base che regola tutte le strategie e le attività associative, così da favorire un ambiente libero, democratico, inclusivo ed equo.

In tutte le attività relazionali con soggetti interni ed esterni, ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA evita ogni discriminazione fondata su sesso, età, razza, colore, fede, credo religioso, gusti od orientamenti sessuali, stato civile, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, status militare, handicap o di appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta.

Riferimento: Politica per la Responsabilità Sociale (allegato 1)

RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA si impegna a garantire pari opportunità di impiego ed ha pertanto definito apposite procedure per la ricerca, la selezione, l'assunzione e la gestione del personale, affinché tali attività siano svolte in un contesto disciplinato e nel rispetto delle prescrizioni legislative, assicurando imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali.

Riferimento: Regolamento Gestione Risorse Umane (allegato 2)

RISPETTO DELL'INTEGRITÀ E DELL'ETICA DI IMPRESA

L'integrità e l'etica di impresa sono elementi fondamentali per ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA poiché rappresentano la garanzia dell'impegno civile dell'impresa affinché in nessun caso l'interesse o il vantaggio della Associazione possono indurre o giustificare un comportamento disonesto.

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA S.R.L. vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine e del rapporto di fiducia instaurato con tutti gli Stakeholders.

Riferimento: Modello Prevenzione della Corruzione (allegato 3)

RISPETTO DELL'AMBIENTE E DEL CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA considera l'ambiente un patrimonio di tutta la comunità, da tutelare e da difendere, consapevole che le proprie attività hanno un impatto ambientale da mitigare ed un impatto sociale che può contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, anche dal punto di vista di benefici economici al territorio.

Riferimento: Politica per la Sostenibilità (allegato 4)

RISPETTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA è impegnata a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo: con riferimento alla normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro e in tema di prevenzione incendi: non è accettabile alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori e, più in generale, di tutti gli stakeholders, specie nella partecipazione agli eventi organizzati da ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

A tutti i dipendenti e collaboratori è pertanto richiesto di attenersi alle disposizioni in tale materia e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, di operare in modo da garantire la propria sicurezza, e quella dei terzi.

Riferimento: Politica per la Salute e la Sicurezza (allegato 5)

RISPETTO DELL'ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSE

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA garantisce che ogni decisione strategica ed operativa è presa nell'interesse associativo, evitando qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali e mansioni ricoperte in Associazione.

Qualora un amministratore, un dipendente o un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a segnalarela tempestivamente affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento atto a salvaguardare il principio di trasparenza ed obiettività.

Riferimento: Regolamento Prevenzione Conflitto Interessi (allegato 6)

RISPETTO DELLA TRASPARENZA

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, sull'accuratezza e sulla completezza dei dati e delle informazioni gestite da ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua: tutte le azioni e le operazioni, dunque, devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni operazione deve essere garantita da adeguato supporto documentale per poter procedere, in ogni fase, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione stessa, di chi la ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori: tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità e alle condizioni economiche praticate

Riferimento: Modello Prevenzione della Corruzione (allegato 3)

RISPETTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Tutti i soggetti che operano e collaborano con ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA sono tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (insider trading), nonché la normativa in tema di riservatezza dei dati (privacy & security).

Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operino in nome e per conto di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA non possono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno dell'associazione.

Le informazioni, le conoscenze e le competenze tecniche sviluppate e gestite costituiscono una risorsa importante che ciascuno deve tutelare, così da evitare un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Riferimento: Modello Organizzativo Privacy& Security (allegato 7)

SEZIONE 4: NORME COMPORTAMENTALI

Di seguito sono riportati i comportamenti cui ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA chiede ai "destinatari" del presente documento di adeguare i propri comportamenti in qualsiasi circostanza.

RELAZIONI INTERPERSONALI

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di individui.

Sono altresì considerate molestie la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui, nonché l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

L'Associazione previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali nei confronti di qualsiasi individuo.

RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e amministrative applicabili.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici funzionari devono essere gestiti soltanto dalle funzioni associative a ciò delegati.

Nessun Amministratore, dipendente o collaboratore di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA deve fare illecite pressioni e/o promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

Nessun Amministratore dipendente o collaboratore di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA può eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, assunzioni, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

RELAZIONI CON I PARTNER ED I COLLABORATORI ESTERNI

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA procede all'individuazione ed alla selezione dei partner e dei collaboratori esterni (consulenti, studi professionali, intermediari, ecc.) con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.

A tali partner e collaboratori esterni è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Gli amministratori di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA devono valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di partner e collaboratori esterni, selezionando collaboratori di adeguata qualificazione professionale e reputazione.

Gli amministratori di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA devono ottenere da ogni partner e collaboratore esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi, di operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti e di attenersi ai principi del presente Codice.

RELAZIONI CON I FORNITORI

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure associative. ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA procede alla selezione dei fornitori ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando alle funzioni preposte l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

RELAZIONI CON I MOVIMENTI POLITICI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti, né li sostiene in alcun modo, se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti e nel rispetto delle procedure interne in tema di sponsorship.

Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse associativo, dei collaboratori e della collettività.

RELAZIONI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione con i mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA; pertanto tutte le informazioni riguardanti l'Associazione devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea e soltanto dalle persone responsabili della comunicazione ai media.

L'informazione verso i media deve essere accurata, coordinata e coerente con i principi e le politiche associative e deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, nonché deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza.

SEZIONE 5: PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Il “*Whistleblowing*” è uno strumento attraverso il quale i dipendenti e collaboratori di una organizzazione possono segnalare, a specifici individui o organismi dell’organizzazione stessa, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

I dipendenti ed i collaboratori normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all’organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del “*Whistleblowing*” è di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del “*Whistleblowing*” contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

SOGGETTI CHE EFFETTUANO LE SEGNALAZIONI

In conformità al Decreto Legislativo 24 del 2023, i soggetti che possono effettuare segnalazioni sono:

- i Lavoratori di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA
- i Lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA.

Ai soggetti che intendono effettuare una segnalazione sono garantiti le seguenti tutele:

- Riservatezza (artt. 4 e 12 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24): l’identità della persona segnalante, compresa qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi anche indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante stesso.
- Divieto di ritorsioni (art. 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24): I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ed è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che abbia provocato o possa provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

Le medesime tutele sono garantite anche:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono riguardare, invece, ai sensi dell'articolo 2 Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "violazioni" intese come «*comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato*» e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 nell'ambito quindi dei seguenti reati:

Le segnalazioni possono essere effettuate, oltre che durante il rapporto di lavoro o collaborazione, anche

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o collaborazione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si sottolinea come la "lamentela" personale non può formare oggetto di segnalazione: le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che intaccano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti o collaboratori, i terzi, la Proprietà o anche, in via più generale, la collettività.

Riferimento normativo di tale principio è l'articolo 2 comma 1 lettera a) del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recita: «*Le disposizioni del presente decreto non si applicano: a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante ... che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro*».

Si precisa inoltre che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- l'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e, che, comunque, sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati.

CONTENUTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve comprendere tutti gli elementi utili a consentire l'avvio delle attività di verifica ed accertamento volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

Gli aspetti che dovrebbero essere presentati sono:

- la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze (tempo e luogo) in cui si è verificato l'episodio;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno generato il comportamento oggetto di whistleblowing;
- l'indicazione di altri soggetti che eventualmente potrebbero riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti o qualsiasi informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

Tutte le segnalazioni, a prescindere dalla forma di ricezione, devono essere prese in considerazione da ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA ed opportunamente investigate entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione: entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, ACSAL ASSOCIAZIONE CULTURA E SVILUPPO ALESSANDRIA deve dar riscontro al segnalante circa la gestione e l'esito della segnalazione.