



cesvi

POLICY



WHISTLEBLOWING

19 aprile 2018

Indice

1. Scopo e destinatari della policy whistleblowing.....	3
2. Segnalazione di reati o irregolarità	3
3. Protezione nei confronti del whistleblower	4
4. Responsabilità del whistleblower	4

1. Scopo e destinatari della policy whistleblowing

Al fine di promuovere una cultura interna caratterizzata da comportamenti corretti, improntati alla legalità e da un buon sistema di Corporate Governance, Cesvi 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 Cesvi in Italia e all'estero tra cui il Consiglio di Amministrazione, gli Organi statutari e di legge, i dipendenti, i collaboratori, i volontari, i partner ed i beneficiari dei progetti di Cesvi.

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

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 a 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 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 dalla Fondazione 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'Organismo di Vigilanza della Fondazione, 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.

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".

In tutti gli altri casi sarà responsabilità dell'Internal Audit della Fondazione attivare le attività di verifica e riportare all'Organismo di Vigilanza 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*", Cesvi garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione.

Cesvi, 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 Cesvi, 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 saranno presi provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dalla Policy Risorse Umane 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@cesvi.org

OR telefono +39 035 2058058

OR contattare direttamente un Membro dell'Organismo di Vigilanza o il Presidente Cesvi