# POLICY

# WHISTLEBLOWING

**15 dicembre 2023**

# Indice


1. **Scopo e destinatari della Policy Whistleblowing ..... 3**
2. **Segnalazione di violazioni, reati ed illeciti ..... 3**
3. **Protezione nei confronti del whistleblower..... 4**
4. **Responsabilità del whistleblower ..... 5**
5. **Tutela della persona oggetto della segnalazione..... 6**
6. **Modalità di segnalazione e tempistiche ..... 6**
7. **Ulteriori canali di segnalazione .....7**

## 1. Scopo e destinatari della Policy Whistleblowing

Al fine di promuovere una cultura interna caratterizzata da comportamenti corretti, improntati alla legalità e ad un sistema di trasparenza ed accountability organizzativo e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, CESVI (d'ora in poi anche "Ente") predispone la presente Whistleblowing Policy quale espressione della possibilità di presentare segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite, irregolari o eticamente scorrette poste in essere dall'organizzazione, offerta a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con l'Ente come ed ai beneficiari dei progetti, tenendo a mente che tali segnalazioni non espongono in alcun modo il segnalante a rischi di ritorsioni.

La Policy Whistleblowing è destinata a tutte le persone interne a CESVI in Italia e all'estero, tra cui i membri del Consiglio di Amministrazione, gli appartenenti ad altri Organi statutari e di legge, i dipendenti, i collaboratori, gli stagisti, i volontari. La presente Policy si rivolge inoltre anche ai partner ed ai beneficiari dei progetti di CESVI.

Nello specifico, le segnalazioni potranno essere effettuate dai seguenti soggetti che hanno avuto rapporti con CESVI:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso CESVI;
- collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- membri degli organi statutari di CESVI;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

L'Ente garantisce che le attività di ricezione, verifica e gestione delle segnalazioni siano condotte nel rispetto delle disposizioni di legge nazionali e della normativa europea ed internazionale che si applicano alla presente Policy[1].

L'Ente si impegna ad evitare qualsiasi conflitto di interessi nelle attività di ricezione, verifica e gestione delle segnalazioni.

Sono vietate rinunce e transazioni – non sottoscritte in sede protetta – dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D. Lgs. 24/2023. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.

## 2. Segnalazione di violazioni, reati ed illeciti

Ciascun soggetto destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare le violazioni, 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

[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", al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e al Regolamento (UE) sulla Protezione dei Dati 2016/679 del 27 aprile 2016.

con l'Ente stesso e in particolar modo:

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

In generale, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, in contrasto alle norme del Codice Etico e al Modello Organizzativo e di Gestione ex D. Lgs 231/2001, nonché la segnalazione di altre condotte illecite o di violazioni di altre norme di legge o policy suscettibili di arrecare un danno all'immagine e/o al patrimonio e/o ai soggetti indicati al precedente punto 1.

Sono esclusi dalla presente Policy reclami o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro che riguardano i rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle figure competenti in materia di gestione del personale.
Sono altresì escluse le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del Segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

Sono invece incoraggiate le segnalazioni basate su elementi o informazioni concreti che generino un ragionevole dubbio nel segnalante.

Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".
CESVI registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.
L'Ente, pertanto, ferma restando la registrazione di qualsivoglia forma di segnalazione, prende in considerazione la segnalazione anonima unicamente quando relativa 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 (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti etc.).

Come regola generale, tutte le comunicazioni devono pervenire unicamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) della Fondazione, il quale se ne occupa direttamente nel caso in cui venga segnalato un atto compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e siano riscontrati gli estremi per un'eventuale responsabilità penale dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001. CESVI e l'OdV agiscono quali autonomi titolari del trattamento dei dati personali di cui vengano a conoscenza, ex art. 4, comma 7 GDPR.

In tutti gli altri casi, relativi alla segnalazione di violazione di Policy CESVI o di altre condotte illecite rientranti nelle tematiche di competenza delle Policy CESVI, l'ODV informerà il Focal Point della relativa Policy, il quale avrà la responsabilità di attivare le attività di verifica, un Case Management Team, se opportuno, e riportare all'Organismo di Vigilanza i risultati delle medesime attività. Per maggiori dettagli, si rimanda alla consultazione delle Policy CESVI disponibili al seguente link: https://www.cesvi.org/chi-siamo/trasparenza/le-nostre-policy/, e alle relative procedure di applicazione, ove adottate.

## 3. Protezione nei confronti del whistleblower

Secondo quanto previsto dalla legge L. 179/2017 "*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"* e dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, CESVI garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione.

Con riferimento alla conservazione dei dati della segnalazione e del segnalante, CESVI garantisce che le segnalazioni siano conservate per il solo tempo necessario allo svolgimento delle attività di accertamento e gestione della segnalazione ed eventuali attività di follow-up, come affermato dal precitato Regolamento (UE) sulla Protezione dei Dati 2016/679 del 27 aprile 2016.
In ogni caso, la conservazione della documentazione relativa alla segnalazione e ai dati del segnalante non potrà essere conservata per più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
Le segnalazioni sono archiviate dal referente dell'Unità Legal and Compliance su una cartella del server della Fondazione accessibile al solo team Legal and Compliance.

CESVI, come previsto dalla normativa, 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 che, in buona fede, e nell'interesse dell'integrità dell'Ente, segnali presunte condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi precisi e concordanti, di cui sia 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 e/o di collaborazione del segnalante 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 quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il cambiamento del luogo di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro, le note di merito negative o le referenze negative, la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

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.

Le medesime tutele previste per il whistleblower si applicano anche alle seguenti categorie di soggetti:

- al facilitatore, cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione (opera nel medesimo contesto lavorativo e mantenendo riservata la sua assistenza);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, legate a lui/lei da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e nei confronti delle quali il whistleblower ha sporto una denuncia o ha effettuato una divulgazione pubblica;

- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante, della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni.

## 4. Responsabilità del whistleblower

La presente Policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile (ai sensi dell'art. 2043 del codice civile) e disciplinare del segnalante nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (art. 368 c.p. e 595 c.p.). Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del diritto di segnalazione affermato dalla presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

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 (es. calunnia), sarà inoltre fatto ricorso alla competente Autorità Giudiziaria nei confronti del segnalante.

## 5. Tutela dell'identità della persona oggetto della segnalazione

In conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, CESVI tutela l'identità e la privacy della persona fisica identificata o identificabile oggetto della segnalazione, diffondendone le generalità solo qualora assolutamente necessario alla gestione della segnalazione e alle attività di indagine dell'Organismo di Vigilanza e del Case Management Team, ove costituito.

## 6. Modalità e procedura di segnalazione e tempistiche

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- ➢ Canale interno
- ➢ Canale esterno (gestito da ANAC)
- ➢ Divulgazione Pubblica
- ➢ Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.
Nella presente policy verranno illustrate unicamente le modalità di gestione del canale interno, mentre per gli altri si rimanda direttamente alla disciplina indicata nel D.lgs. 24/2023.
I canali di CESVI relativi alle segnalazioni whistleblowing sono i seguenti:

**E-mail:** whistleblowing@cesvi.org

**Idonea piattaforma digitale** introdotta appena possibile previa valutazione delle opportunità disponibili sul mercato

**Raccomandata a/r:** da inviare in tripla busta con ricevuta di ritorno all'indirizzo del Presidente dell'OdV (attualmente avv. Abdoulaye Mbodj Corso Venezia, 24 - 20121 Milano).

A seguito della ricezione della segnalazione, verrà inviato al segnalante avviso di

ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi, circonstanziati e concordanti e devono contenere:
- l'identità le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo 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);
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, la trasmette al Focal Point competente in base al contenuto della segnalazione stessa, qualora la segnalazione non riguardi una o più fattispecie di reato ascrivibili alla disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01.

All'atto di ricevimento della segnalazione, il Focal Point ne verifica preliminarmente il contenuto, con il supporto dell'OdV, accertando innanzitutto che la stessa risulti circostanziata ed in particolare che contenga gli elementi di cui sopra.

Nel caso in cui la segnalazione risultasse completa degli elementi sufficienti ad avviare delle indagini di verifica, il Focal Point, sentito il Direttore Generale (oppure il CdA qualora il Direttore Generale fosse parte in causa), procederà all'attivazione di un Case management team nominando le persone che riterrà, secondo la propria discrezione, idonee a gestire la vicenda e che, in ogni caso, non risultino in conflitto di interessi con il proseguo delle indagini.
Il Case management team effettuerà quindi ogni attività che il Focal Point riterrà opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Al termine delle attività di verifica, il Case management team comunicherà i risultati delle ricerche svolte al Focal Point, il quale avrà la responsabilità di redigere un report ad hoc.
Nel report saranno inclusi i suggerimenti di misure correttive ritenute necessarie.

Terminato il report d'indagine, l'OdV o il Focal Point, qualora individuato, provvederà a condividerlo e consegnarlo al Direttore Generale (oppure il CdA qualora il Direttore Generale fosse parte in causa). Qualora l'esito delle indagini dovesse confutare il contenuto della segnalazione il caso dovrà considerarsi chiuso e la documentazione dovrà essere archiviata in sicurezza.

Nel caso in cui, all'esito delle indagini di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV o il Focal Point informerà il Direttore Generale (oppure il CdA se il Direttore Generale fosse parte in causa) il quale potrà procedere:
- all'adozione dei provvedimenti di competenza, inclusi i provvedimenti disciplinari con il supporto del Dipartimento Risorse Umane e dell'Unità Legal&Compliance;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora ne sussistano i presupposti di legge con il supporto dell'Unità Legal&Compliance.

## 7. Ulteriori canali di segnalazione

Per completezza, si precisa che – in conformità con le policy e i sistemi già in essere nella Fondazione - chiunque intenda effettuare una segnalazione riguardante specificatamente una delle tematiche individuate di seguito può fare riferimento al canale di segnalazione specifico e al relativo Focal Point:

- Safeguarding - safeguarding@cesvi.org
- Prevenzione di Frode e Corruzione - fraud@cesvi.org
- Codice di Condotta - hr@cesvi.org
- Incidenti relativi alla sicurezza all'estero - security@cesvi.org
- Violazione dei dati personali e/o della privacy - dpo@cesvi.org – CESVI Data Protection Officer (DPO).

Le tempistiche di gestione di segnalazioni effettuate sono le stesse indicate per le segnalazioni afferenti al whistleblowing. Si precisa che i principi in materia di riservatezza, conservazione e non-ritorsione illustrati nella presente Policy si applicano in ugual misura agli altri canali di segnalazione.
Per maggiori informazioni, si rimanda alla lettura delle policy specifiche per argomento, disponibili sul sito CESVI al seguente indirizzo: https://www.cesvi.org/chi-siamo/trasparenza/le-nostre-policy/.