



# ***POLICY***

---

# ***WHISTLEBLOWING***

**15 de diciembre de 2023**

## Índice

<b>1. Objeto y destinatarios de la <i>Policy Whistleblowing</i> .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Denuncia de violaciones a la normativa, de delitos y de hechos ilícitos .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Protección contra el <i>whistleblower</i> .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Responsabilidades del <i>whistleblower</i> .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Protección de la identidad de la persona objeto de la denuncia.....</b>	<b>6</b>
<b>6. Modalidad, procedimiento y plazos.....</b>	<b>6</b>
<b>7. Canales adicionales de denuncia.....</b>	<b>8</b>

## **1. Objeto y destinatarios de la *Policy Whistleblowing***

Con el fin de promover una cultura interna caracterizada por un comportamiento correcto, basado en la legalidad y en un sistema de transparencia y *accountability* organizativo y en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Legislativo 24/2023, en aplicación de la Directiva UE 2019/1937, CESVI (en adelante también “Organismo”) elabora esta *Whistleblowing Policy* como expresión de la posibilidad de presentar denuncias detalladas de supuestas conductas ilícitas, irregulares o éticamente incorrectas llevadas a cabo por la organización, que se ofrece a todos aquellos que mantengan relaciones de colaboración con el Organismo así como con los beneficiarios de los proyectos, teniendo en cuenta que dichas denuncias no expondrán de ninguna manera al denunciante a riesgos de represalias.

La *Policy Whistleblowing* está destinada a todas las personas de CESVI en Italia y en el extranjero, incluidos los miembros del Consejo de Administración, miembros de otros órganos estatutarios y legales, empleados, colaboradores, pasantes y voluntarios. Esta *Policy* también está dirigida a socios y beneficiarios de proyectos CESVI.

En especial, podrán realizar denuncias las siguientes personas que hayan tenido relaciones con CESVI:

- trabajadores en relación de dependencia;
- trabajadores por cuenta propia que desarrollan su actividad laboral en CESVI;
- colaboradores;
- profesionales autónomos y asesores;
- voluntarios y pasantes;
- miembros de los órganos estatutarios de CESVI;
- personas con funciones de administración, dirección, control, supervisión o representación, incluso si dichas funciones fueran ejercidas meramente de facto.

El Organismo garantiza que las actividades de recepción, verificación y gestión de denuncias se realicen en cumplimiento de las disposiciones legales nacionales y de la legislación europea e internacional aplicables a esta *Policy*<sup>1</sup>.

El Organismo se compromete a evitar cualquier conflicto de intereses en las actividades de recepción, verificación y gestión de denuncias.

Quedan prohibidas las renunciaciones y transacciones - que no fueran firmadas en un contexto protegido - de los derechos y medios de protección previstos por el Decreto Legislativo 24/2023. Esta previsión responde a la necesidad de implementar y hacer efectiva la protección del *whistleblower*, como sujeto vulnerable, así como de otros sujetos protegidos que, como consecuencia del reclamo, de la divulgación o de la denuncia, podrían sufrir efectos perjudiciales.

## **2. Denuncia de violaciones a la normativa, de delitos y de hechos ilícitos**

---

<sup>1</sup> La *Policy* cumple con la Ley italiana Nro. 179 del 30 de noviembre de 2017 “Disposiciones para la protección de los autores de denuncias de delitos o irregularidades de las que hayan tenido conocimiento en el contexto de una relación laboral pública o privada”, con el Decreto Legislativo Nro. 24 del 10 de marzo de 2023, - en aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de octubre de 2019, que se refiere a la protección de las personas que denuncien violaciones al Derecho de la Unión y por la que se establecen disposiciones relativas a la protección de personas que denuncien violaciones a la normativa nacional y con el Reglamento (UE) de Protección de Datos 2016/679, del 27 de abril de 2016.

Cada destinatario de esta *Policy* está obligado a denunciar violaciones a la normativa, comportamientos, riesgos e hipótesis de hechos ilícitos o de delitos y otras irregularidades que puedan poner de manifiesto un mal funcionamiento del Organismo, así como causar daños al mismo, de los que el whistleblower haya tenido conocimiento en el lugar de trabajo y/o durante el desempeño de sus funciones y/o durante las relaciones mantenidas con el propio Organismo y en particular:

- cuando la relación jurídica esté en curso;
- durante el período de prueba;
- cuando la relación jurídica aún no haya comenzado, si la información sobre las violaciones fue adquirida durante el proceso de selección o en otras fases precontractuales;
- después de la disolución de la relación jurídica, si la información sobre las violaciones fue adquirida antes de la disolución de la relación misma.

En general, la denuncia podrá referirse a acciones u omisiones, cometidas o en grado de tentativa, que estén en conflicto con las normas del Código de Ética y del Modelo de Organización y Gestión de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001, así como la denuncia de otras conductas ilícitas o violaciones de otras normas jurídicas o de las *policy* que puedan causar daños a la imagen y/o al patrimonio y/o a los sujetos indicados en el punto 1 anterior.

Quedan excluidas de esta *Policy* los reclamos o meras quejas de carácter personal del denunciante o las reclamaciones y demandas que se encuentren en el ámbito de la disciplina de la relación laboral y que versen sobre las relaciones con el superior jerárquico o compañeros, para lo cual deberá hacerse referencia a las figuras competentes en materia de administración del personal.

También quedan excluidas las denuncias basadas en meras suposiciones y/o sospechas y/u opiniones personales del denunciante y/o de posibles terceros por él indicados.

Sin embargo, se alientan las denuncias basadas en elementos concretos o información que generen dudas razonables en quien realiza la denuncia.

Las denuncias anónimas se tratan como denuncias ordinarias y en este caso serán consideradas en sus procedimientos de supervisión "ordinarios".

CESVI registra las denuncias anónimas recibidas y conserva la documentación correspondiente durante un plazo no superior a cinco años desde la fecha de recepción de dichas denuncias, posibilitando así su seguimiento, en el caso en que el denunciante o quien presentó la denuncia comunique a la ANAC que ha sufrido medidas de represalia debido a ese reclamo o denuncia anónima.

Por lo tanto, el Organismo, sin perjuicio del registro de cualquier tipo de denuncia, sólo toma en consideración las denuncias anónimas cuando se refieren a hechos especialmente graves y con un contenido suficientemente detallado y fundamentado, como para poner de manifiesto hechos y situaciones que se puedan relacionar a contextos determinados (por ejemplo, indicación de nombres o cualificaciones particulares, mención de cargos específicos, procedimientos, etc.).

Como regla general, todas las comunicaciones deben llegar únicamente al Órgano de Vigilancia (ODV) de la Fundación, quien se ocupa directamente de estas en caso en que se denuncie un acto realizado en interés o en favor del Organismo y se hayan descubierto dichos extremos para una posible responsabilidad penal del Organismo, de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001 CESVI y la ODV actúan como responsables independientes del tratamiento de los datos personales que puedan conocer, de conformidad con el art. 4, inciso 7 del RGPD.

En todos los demás casos, relacionados con la denuncia de violaciones a la *Policy* de CESVI u otras conductas ilícitas que se encuentren incluidas dentro del alcance de las *Policy* de CESVI, la ODV informará al *Focal Point* de la *Policy* correspondiente, quien será responsable de iniciar las actividades de verificación, un Case Management

Team, si fuera conveniente, e informar los resultados de las mismas actividades al Órgano de Vigilancia. Para más detalles, consulte las *Policy* de CESVI disponibles en el siguiente enlace: <https://www.cesvi.org/chi-siamo/trasparenza/le-nostre-policy/>, y los procedimientos de solicitud relacionados, cuando se adopten.

### **3. Protección contra el *whistleblower***

Según lo dispuesto por la Ley 179/2017 “*Disposiciones para la protección de los autores de denuncias de delitos o irregularidades de las que hayan tenido conocimiento en el contexto de una relación laboral pública o privada*” y por el Decreto Legislativo Nro. 24, del 10 de marzo de 2023 - en aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncien violaciones al Derecho de la Unión y por la que se establecen disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncien violaciones a la legislación nacional, CESVI garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y la protección del mismo en las actividades de gestión de denuncias.

En relación con la conservación de los datos de la denuncia y del denunciante, CESVI garantiza que las denuncias serán conservadas únicamente durante el tiempo necesario para el desarrollo de las actividades de verificación y gestión de la denuncia y de sus posibles actividades de *follow-up*, tal como lo establece el citado Reglamento (UE) de Protección de Datos 2016/679, del 27 de abril de 2016.

En todos los casos, la documentación relativa a la denuncia y a los datos del denunciante no podrán conservarse durante más de cinco años a partir de la fecha de comunicación del resultado final del procedimiento de denuncia.

La persona de contacto de la Unidad *Legal and Compliance* archivará las denuncias en una carpeta en el servidor de la Fundación a la que solo puede acceder el *team Legal and Compliance*.

CESVI, tal y como exige la ley, también prohíbe cualquier acto de represalia o discriminación, directo o indirecto, contra el denunciante por motivos vinculados, directa o indirectamente, a la denuncia.

Cuando un colaborador o empleado de CESVI, o personal con contrato de trabajo parasubordinado que, de buena fe y en interés de la integridad del Organismo, denuncie presuntas conductas ilícitas, manifiestas y fundadas en elementos precisos y concordantes, de las que haya tenido conocimiento con motivo de su relación laboral, no puede ser sancionado, degradado, despedido, transferido o sometido a cualquier otra medida organizativa de represalia que tenga efectos negativos, directos o indirectos, sobre las condiciones de trabajo y/o de colaboración del denunciante, como consecuencia de la denuncia.

También se precisa que “es nulo el despido por represalia o discriminatorio del denunciante”. Además, son nulos los cambios de funciones, así como cualquier otra medida de represalia o discriminatoria adoptada contra el denunciante, tales como, a título enunciativo y no limitativo: el cambio de lugar de trabajo, la modificación de la jornada laboral, las notas de mérito o referencias negativas, la falta de conversión de un contrato de trabajo a plazo fijo en uno por tiempo indeterminado, la falta de renovación o la finalización anticipada de un contrato de trabajo a plazo fijo.

En caso de conflictos relacionados con la aplicación de sanciones disciplinarias, o de descensos de categoría, despidos, traslados o sometimiento del denunciante a otras medidas organizativas que tengan efectos negativos, directos o indirectos, sobre las condiciones de trabajo, con posterioridad a la denuncia, corresponde al Empleador demostrar que tales medidas se basan en razones ajenas a la denuncia

misma.

Las mismas protecciones previstas para el *whistleblower* también se aplican a las siguientes categorías de sujetos:

- al mediador, es decir, la persona física que ayuda al denunciante en el proceso de denuncia (trabaja en el mismo contexto laboral y mantiene su asistencia en forma reservada);
- a personas del mismo contexto laboral que el denunciante, unidas a él/ella por un vínculo afectivo estable o de parentesco dentro del cuarto grado y contra quienes el *whistleblower* haya presentado una denuncia o haya hecho una divulgación pública;
- a los compañeros de trabajo del denunciante o de la persona que ha presentado una denuncia o que ha hecho una divulgación pública, que trabajan en el mismo contexto laboral del denunciante y que tienen con este una relación habitual y actual;
- a las entidades de propiedad del denunciante, de quien haya presentado una denuncia o de quien ha hecho una divulgación pública o para las cuales trabajen las referidas personas, así como a las entidades que operen en el mismo contexto laboral que las personas antes mencionadas;
- denunciantes anónimos, si posteriormente son identificados y sujetos a represalias.

#### **4. Responsabilidades del *whistleblower***

La presente *Policy* se entiende sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil (conforme al art. 2043 del código civil) y disciplinaria del denunciante en caso de denuncia calumniosa o difamatoria conforme al código penal (arts. 368 y 595 del código penal). También son fuente de responsabilidad, ante los órganos disciplinarios y ante otros órganos competentes, cualquier forma de abuso del derecho posible de denuncia sostenido por esta *Policy*, como las denuncias que sean manifiestamente oportunistas y/o realizadas con el único propósito de perjudicar a la persona denunciada o a otras personas, y cualquier otra hipótesis de uso indebido o instrumentación intencional del instituto objeto de la presente *Policy*.

Si al final de la etapa del diligenciamiento de pruebas, la denuncia resultara ser engañosa o intencionalmente falsa, se tomarán medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en la *Policy* de Recursos Humanos contra la persona que realizó la denuncia, y, si constituyera un delito (ej. calumnia), además podrá recurrir ante la Autoridad Judicial competente contra el denunciante.

#### **5. Protección de la identidad de la persona objeto de la denuncia**

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos personales, CESVI protege la identidad y la *privacy* de la persona física identificada o que se pueda identificar objeto de la denuncia, difundiendo sus datos personales sólo cuando sea absolutamente necesario para la gestión de la denuncia y las actividades de investigación del Órgano de Vigilancia y del *Case Management Team*, cuando esté establecido.

#### **6. Modalidad, procedimiento y plazos**

Las denuncias deberán transmitirse a través de los canales específicamente establecidos:

- Canal interno
- Canal externo (gestionado por ANAC)
- Divulgación Pública
- Denuncia ante la autoridad judicial o contable

Se favorece prioritariamente la utilización del canal interno y, solamente cuando se cumpla una de las condiciones establecidas en el art. 6 del Decreto Legislativo 24/2023, se podrá realizar una denuncia externa ante la ANAC.

En esta *policy* se ilustrarán únicamente las modalidades de gestión del canal interno,

mientras que para las demás se remitirá directamente a las normas indicadas en el Decreto Legislativo 24/2023.

Los canales de CESVI relacionados con las denuncias *whistleblowing* son los siguientes:

**Correo electrónico:** [whistleblowing@cesvi.org](mailto:whistleblowing@cesvi.org)

**Plataforma digital adecuada** introducida lo antes posible después de evaluar las oportunidades disponibles en el mercado.

**Carta certificada con acuse de recibo:** a enviar en sobre triple con acuse de recibo a la dirección del Presidente de la ODV (actualmente abogado Abdoulaye Mbodj Corso Venezia, 24 - 20121 Milán).

Luego de la recepción de la denuncia, se enviará al denunciante un aviso de recibo de la misma dentro de los 7 días contados a partir de la fecha de recepción y una respuesta a la denuncia dentro de los tres meses contados a partir de la fecha de recepción de esta.

Las denuncias deben basarse en elementos fácticos precisos, detallados y coherentes y deben contener:

- la identidad y los datos personales de la persona que realiza la denuncia (las denuncias anónimas sólo se tendrán en cuenta si se refieren a hechos especialmente graves y cuyo contenido esté suficientemente detallado y fundamentado, como para poner de relieve hechos y situaciones que se puedan relacionar con contextos específicos);
- una descripción clara y completa de los hechos objeto de la denuncia;
- las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron los hechos denunciados; los datos personales u otros elementos que permitan identificar a la(s) persona(s) que ha(n) llevado a cabo los hechos denunciados;
- la indicación de otros sujetos posibles que puedan informar sobre los hechos denunciados;
- la indicación de cualquier documento que pueda confirmar la validez de dichos hechos; cualquier otra información que pueda proporcionar un cotejo útil sobre la existencia de los hechos denunciados.

El Órgano de Vigilancia, una vez recibida la denuncia, la envía al *Focal Point* competente basándose en el contenido de la propia denuncia, cuando esta no se refiera a uno o más tipos de delitos que se puedan atribuir a la normativa contenida en el Decreto Legislativo 231/01.

Al recibir la denuncia, el *Focal Point* verifica preliminarmente su contenido, con el apoyo del ODV, acreditando sobre todo que la denuncia sea detallada y, en especial, que contenga los elementos antes mencionados.

En el caso en que la denuncia resultara completa, con elementos suficientes para iniciar investigaciones de verificación, el *Focal Point*, previa opinión del Director General (o del Consejo de Administración cuando el Director General fuera parte en la causa), procederá a la activación de un *Case management team* designando a las personas que considere, según su criterio, adecuadas para gestionar el asunto y que, en cualquier caso, no se encuentren en conflicto de intereses con la continuación de las investigaciones.

El *Case management team*, realizará por lo tanto, cualquier actividad que el *Focal Point* considere apropiada, incluida la audiencia personal del denunciante y de cualesquiera otros sujetos que puedan informar sobre los hechos denunciados, respetando los principios de imparcialidad y confidencialidad.

Al finalizar las actividades de verificación, el *Case management team* comunicará los resultados de la investigación realizada al *Focal Point*, que será responsable de elaborar un informe ad hoc.

Las sugerencias de medidas correctoras que se consideren necesarias se incluirán en el informe.

Una vez completado el informe de investigación, el ODV o el *Focal Point*, si estuviera identificado, lo compartirá y lo entregará al Director General (o al Consejo de Administración

si el Director General fuera parte en la causa). Si el resultado de las investigaciones refutara el contenido de la denuncia, el caso deberá considerarse cerrado y la documentación deberá ser archivada de forma segura.

En el caso en que, luego del resultado de las investigaciones de verificación, se determine que la denuncia resulta fundamentada, la ODV o el *Focal Point* informará al Director General (o al Consejo de Administración si el Director General fuera parte en el asunto) quien podrá proceder:

- a la adopción de resoluciones pertinentes, incluidas las medidas disciplinarias con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos y de la Unidad *Legal & Compliance*;
- a presentar una denuncia ante la autoridad judicial competente cuando subsistan las condiciones legales con el apoyo de la Unidad *Legal & Compliance*.

## **7. Canales adicionales de denuncia**

En aras de la exhaustividad, se especifica -de acuerdo con las *policy* y sistemas ya vigentes en la Fundación-, que cualquier persona que pretenda realizar una denuncia específicamente sobre uno de los temas identificados a continuación, puede hacer referencia al canal de denuncia específico y al correspondiente *Focal Point*:

- *Safeguarding* - [safeguarding@cesvi.org](mailto:safeguarding@cesvi.org)
- Prevención del Fraude y la Corrupción - [fraud@cesvi.org](mailto:fraud@cesvi.org)
- Código de Conducta - [hr@cesvi.org](mailto:hr@cesvi.org)
- Incidentes de Seguridad en el Extranjero - [security@cesvi.org](mailto:security@cesvi.org)
- Violación de datos personales y/o de la *privacy* - [dpo@cesvi.org](mailto:dpo@cesvi.org) - *Data Protection Officer* (DPO) de CESVI.

Los plazos de gestión de las denuncias realizadas son los mismos que los indicados para las denuncias relativas al *whistleblowing*. Se especifica que los principios de confidencialidad, conservación y no represalias ilustrados en esta *Policy* se aplican de la misma manera a otros canales de denuncia.

Para obtener más información, consulte las *policy* temáticas específicas, disponibles en el sitio web de CESVI en la siguiente dirección: <https://www.cesvi.org/chisiamo/trasparenza/le-nostre-policy/>.