

Policy

Oggetto Gestione delle segnalazioni di violazioni (Whistleblowing)	Prot.n. 2025/004	Vers. 1.0	Pag. 1/7
Redatta da HR Director	Verificata da HR & Finance	Approvata da CEO	
Dipartimento HR	Data 16.12.2025		

Sommario

1. PREMESSA E PRINCIPI	2
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. DESTINATARI	2
4. DEFINIZIONI PRINCIPALI	2
5. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
6. CANALI DI SEGNALAZIONE	3
7. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE RILEVANTI AI FINI WHISTLEBLOWING	3
8. COME GESTIRE UNA SEGNALAZIONE	4
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
10. VERIFICA E ISTRUTTORIA	5
11. ESITO E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI	5
12. RECLAMI ESTERNI	5
13. TUTELE DEL SEGNALANTE	5
14. CONSERVAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI	6
15. RISERVATEZZA	6
16. SEGNALAZIONE DI DISCRIMINAZIONI	6
17. DIFFUSIONE E FORMAZIONE	6
18. REVISIONE DELLA POLICY	6
19. RIFERIMENTI	7

Policy

1. PREMESSA E PRINCIPI

Il modello whistleblowing è uno strumento per promuovere la trasparenza, la legalità e la responsabilità all'interno dell'organizzazione. Esso consente a dipendenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti legati CBM Italia di segnalare, in modo riservato e protetto, comportamenti illeciti o irregolari di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Policy disciplina l'iter da seguire per la segnalazione di comportamenti illeciti o irregolari, violazioni di normative vigenti, del Codice Etico di CBM Italia e di altre disposizioni interne, nonché violazioni del diritto dell'Unione Europea.

Essa ha lo scopo di:

- Disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, fornendo un canale sicuro e riservato per la segnalazione di illeciti;
- Garantire la protezione del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione;
- Assicurare che le segnalazioni siano gestite con imparzialità, riservatezza ed efficienza;
- Rimuovere fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.
- La Policy recepisce quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di *whistleblowing*.

3. DESTINATARI

Questa Policy si applica a tutti coloro che lavorano, collaborano o hanno collaborato a vario titolo con CBM Italia ETS (di seguito anche "CBM" o "Organizzazione" o "Ente").

I soggetti abilitati ad effettuare segnalazioni:

- dipendenti a tempo determinato, indeterminato e apprendistato;
- dirigenti, membri del Consiglio di amministrazione e membri degli organi di controllo;
- tirocinanti e volontari;
- collaboratori, consulenti, partner, fornitori e altri soggetti con rapporti in essere con l'Ente;
- qualsiasi soggetto che operi, anche indirettamente, per conto di CBM.

4. DEFINIZIONI PRINCIPALI

- **Segnalante:** la persona fisica che segnala o denuncia violazioni apprese in un contesto lavorativo.
- **Segnalato:** il soggetto cui viene attribuita la condotta illecita o irregolare.
- **Responsabile delle Segnalazioni:** la persona designata dall'Ente a ricevere, gestire e istruire le segnalazioni, in autonomia e con adeguate garanzie di indipendenza.
- **Canali di segnalazione:** gli strumenti predisposti dall'Ente per l'invio delle segnalazioni (piattaforma informatica, posta, e-mail, colloqui diretti).
- **Ritorsioni:** qualsiasi comportamento, atto od omissione che causi un danno ingiustificato al segnalante a causa della segnalazione effettuata.
- **Abuso su minore:** qualsiasi forma di maltrattamento fisico o psicologico, trascuratezza o trattamento inadeguato che comporti un danno reale o potenziale alla salute, alla sopravvivenza, allo sviluppo o alla dignità di un minorenne, nel contesto di una relazione di responsabilità, fiducia o potere.
- **Conflitto di interesse:** situazione in cui un interesse personale, finanziario o professionale di un individuo può influenzare, o apparire influenzare, il suo giudizio o la sua imparzialità nello svolgimento di un dovere primario.

Policy

- **Corruzione:** qualsiasi scambio illecito tra un pubblico ufficiale e un soggetto privato, in cui quest'ultimo offre denaro, beni o favori per ottenere un vantaggio non dovuto, oppure è costretto a pagare per un atto che gli spetta di diritto.
- **Frode:** comportamento ingannevole volto a ledere un diritto altrui, sottrarre ingiustamente beni o diritti, o eludere norme giuridiche e i loro effetti.
- **Molestie sessuali:** qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale che possa ragionevolmente essere percepito come offensivo, umiliante o tale da interferire con il lavoro, costituire condizione per ottenere o mantenere un impiego, o creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. Le molestie sessuali possono verificarsi sul posto di lavoro o in contesti connessi all'attività lavorativa.
- **Sfruttamento sessuale di un minore:** qualsiasi abuso, effettivo o tentato, di una posizione di vulnerabilità, di squilibrio di potere o di relazione di fiducia per fini sessuali, incluso il trarre profitto economico, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un minorenne.

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24
- Legge 30 novembre 2017, n. 179
- Codice civile e Codice penale, per quanto applicabile
- Regolamento UE n.679/2016 – GDPR
- Statuto di CBM Italia ETS
- Codice Etico di CBM Italia ETS
- Modello 231 CBM Italia ETS

6. CANALI DI SEGNALEZIONE

CBM ha predisposto un unico canale dedicato per la trasmissione delle segnalazioni, che devono essere inviate al Responsabile delle Segnalazioni tramite:

- Piattaforma informatica Whistleblowing, accessibile dal sito web di CBM (canale prioritario: <https://whistleblowersoftware.com/secure/CBMITALIA>)

Tale piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione, in conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 24/2023) e alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in maniera scritta od orale. Potranno essere effettuate anche segnalazioni "anonime", senza identificazione del whistleblower (segnalante). Queste verranno prese in considerazione purché anch'esse adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono considerate anonime le segnalazioni che sono trasmesse a mezzo della piattaforma informatica, utilizzando la modalità "invia segnalazione anonima". In questo caso il whistleblower "anonimo" ha comunque la facoltà di interagire con l'Organizzazione, mediante scambio di messaggi ed eventuali documenti, accedendo alla piattaforma con l'utilizzo del "codice della segnalazione" fornito automaticamente al momento dell'inserimento della segnalazione "anonima".

7. CONTENUTI DELLA SEGNALEZIONE RILEVANTI AI FINI WHISTLEBLOWING

La normativa prevede un ambito ampio di segnalazioni di violazioni, per questo risulta particolarmente complesso redigere una lista esaustiva dei reati o delle irregolarità che possono costituire oggetto

Policy

dell'attività di *whistleblowing*. Le segnalazioni circostanziate che si possono inviare attraverso questo canale sono quelle inerenti condotte e fatti illeciti, comportamenti impropri, sospetti o irregolarità commessi nel contesto lavorativo di CBM che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano le attività dell'organizzazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Ipotesi di reato di corruzione;
- Ipotesi di delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- Situazioni in cui, nello svolgimento dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi;
- Azioni o omissioni penalmente rilevanti;
- Azioni o omissioni attuate in violazione del Codice Etico e delle policy in vigore nell'Organizzazione;
- Azioni o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine di CBM;
- Assegnazione di contributi o di appalti in maniera non trasparente;
- Violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- Sprechi;
- Favoritismi;
- False dichiarazioni;
- Abuso di potere;
- Mancato rispetto di obblighi professionali;
- Appropriazione indebita di fondi;

Le policy afferenti all'area Safeguarding (Safeguarding Policy, PSEAH Policy) vigenti in CBM seguono già altri canali e la presente Policy determina un canale parallelo. La Policy di segnalazione può essere utilizzata anche per le seguenti segnalazioni:

- Maltrattamento, abuso o sfruttamento di bambine, bambini, persone con disabilità;
- Fenomeni di sfruttamento, abuso sessuale e molestie nei confronti dei beneficiari dei nostri progetti;
- Molestie, intimidazioni e discriminazione nei confronti di persone che lavorano o collaborano con CBM;

Nelle segnalazioni **non rientrano**:

- Meri sospetti o voci;
- Rimostranze personali del segnalante;
- Rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- Rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

8. COME GESTIRE UNA SEGNALAZIONE

I destinatari di questa Policy che vengono a conoscenza di informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una segnalazione, attraverso i canali di segnalazione indicati al paragrafo 6.

Per consentire una gestione efficace, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- descrizione chiara e circostanziata dei fatti;
- tempo e luogo dell'accaduto (se noti);
- identità del soggetto segnalato (se nota);
- eventuali testimoni o soggetti informati dei fatti;
- documenti a supporto o altre evidenze disponibili.

Le segnalazioni anonime sono ammesse, purché adeguatamente circostanziate.

Policy

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il **Responsabile delle Segnalazioni** è una funzione svolta da HR Director e Institutional Relation Director congiuntamente al Legale di CBM:

- Riceve la notifica di avvenuta segnalazione dalla Piattaforma con accesso riservato;
- invia al segnalante, entro **7 giorni**, conferma di ricezione (se possibile);
- avvia l'istruttoria, eventualmente chiedendo chiarimenti o documenti integrativi;
- assicura riscontro al segnalante entro **3 mesi** dalla conferma di ricezione, comunicando l'esito o lo stato dell'istruttoria.

I componenti del Responsabile delle Segnalazioni operano in autonomia, indipendenza di giudizio e in assenza di conflitti di interesse. In caso di potenziale conflitto, il componente interessato si astiene dalla gestione della segnalazione

Qualora la segnalazione riguardi fatti o condotte potenzialmente rilevanti ai fini del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, ovvero ipotesi di reato presupposto o violazioni del Modello stesso, il Responsabile delle Segnalazioni assicura un flusso informativo tempestivo e riservato verso l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

10. VERIFICA E ISTRUTTORIA

Il Responsabile delle Segnalazioni, nel rispetto di riservatezza e imparzialità, può:

- svolgere audizioni del segnalante o di altri soggetti coinvolti;
- richiedere il supporto di competenze interne o esterne;
- adottare provvedimenti urgenti per evitare danni o ulteriori violazioni;
- proporre al CEO le misure correttive o disciplinari del caso.

Le segnalazioni manifestamente infondate, prive di elementi minimi o strumentali/diffamatorie possono essere archiviate, dandone informazione motivata al segnalante (se identificabile).

11. ESITO E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

Se la segnalazione risulta fondata, l'Ente potrà adottare:

- azioni correttive interne;
- provvedimenti disciplinari;
- eventuali segnalazioni alle autorità competenti.

Se emerge che la segnalazione è stata presentata con dolo o colpa grave, esclusivamente per finalità diffamatorie, il segnalante potrà essere soggetto a responsabilità disciplinare o civile.

12. RECLAMI ESTERNI

La presente Policy si applica anche per i Reclami Esterni e prende in considerazione segnalazioni inviate da esterni (es.: destinatari di progetto o staff del partner/ altri interlocutori coinvolti nell'attività progettuale, fornitori) nei confronti di CBM. Si tratta di reclami rivolti allo staff di CBM o di partners e che si riferiscono a impegni disattesi nel caso in cui abbiano disatteso un impegno in relazione alle attività, all'utilizzo delle risorse, alla missione e ai valori, alla condotta e al comportamento del personale CBM o ad un obbligo di Legge.

13. TUTELE DEL SEGNALANTE

- Divieto assoluto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.
- Nullità di eventuali licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti o altre misure ritorsive.

Policy

- Protezione della riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione.
- Presunzione che qualsiasi misura pregiudizievole adottata nei due anni successivi alla segnalazione sia ritorsiva, salvo prova contraria dell'Ente.

14. CONSERVAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per un periodo **non superiore a 5 anni** dalla chiusura della Policy, nel rispetto del principio di minimizzazione previsto dal GDPR.

I dati personali non pertinenti non sono raccolti o, se ricevuti, vengono cancellati immediatamente.

Tutti i documenti sono custoditi in forma protetta e accessibile solo al Responsabile delle Segnalazioni.

Il trattamento dei dati personali, effettuato nell'ambito della presente Policy, è svolto nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 e delle procedure definite nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

15. RISERVATEZZA

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo i casi previsti dalla legge (ad esempio, procedimenti penali o disciplinari in cui la conoscenza dell'identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato).

Ogni violazione dell'obbligo di riservatezza comporta responsabilità disciplinare e civile.

16. SEGNALEZIONE DI DISCRIMINAZIONI

Il segnalante che ritenga di aver subito misure discriminatorie o ritorsive a causa della segnalazione può rivolgersi al Responsabile delle Segnalazioni, che informerà il CEO ed eventualmente il Consiglio di amministrazione.

L'Ente adotterà tempestivamente i provvedimenti opportuni per interrompere tali condotte e tutelare il segnalante.

17. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

L'Organizzazione garantisce che tutto il personale sia informato sui contenuti della presente Policy e sulle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione.

La diffusione avviene attraverso:

- pubblicazione della Policy su Enjoy CBM;
- inserimento della Policy nei materiali di on-boarding per i nuovi assunti
- pubblicazione del link su sito web di CBM;

Inoltre, vengono organizzate **sessioni di formazione dedicate** con l'obiettivo di:

- illustrare i principi e le finalità del whistleblowing;
- spiegare i diritti e le tutele del segnalante;
- fornire istruzioni pratiche per l'invio delle segnalazioni.

18. REVISIONE DELLA POLICY

La presente Policy è approvata dal CEO di CBM Italia ETS. Il Responsabile delle Segnalazioni propone eventuali aggiornamenti, da approvare dal Consiglio, in caso di:

- modifiche normative,
- variazioni organizzative,
- necessità emerse dall'esperienza applicativa.

Policy

La Policy è oggetto di coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. Eventuali aggiornamenti che incidano sui presidi di prevenzione dei reati presupposto sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

19. RIFERIMENTI

La presente policy fa riferimento alle seguenti policy, procedure, codici e Modelli definiti da CBM Italia ETS:

- Safeguarding Policy
- SEAH Policy
- Codice Etico
- Modello Organizzativo definito in base al D.lgs 231/2001