

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		Rev. 2 – 25/11/2025
		Pag. 1 di 18

# GENERAL PROCEDURE WHISTLEBLOWING POLICY GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Revisione	Data	Redazione	Controllo	Approvazione
1	20/12/2023	Chiara Savelli	Luca Giacomini	Giampaolo Silvestri
2	25/11/2025	Chiara Savelli	Luca Giacomini	Giampaolo Silvestri

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 2 di 18</b>

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Fondazione AVSI-ETS, creata nel 1972, è un Ente del Terzo Settore (ETS) senza scopo di lucro che realizza progetti di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario. La Fondazione svolge la propria attività con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto delle leggi, regolamenti e normative in genere, standard e linee guida, sia nazionali sia internazionali, che si applicano alle proprie attività.

La Fondazione promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare comportamenti illeciti e/o comunque realizzate in violazione dei principi etici di cui si fa portavoce.

Per questo, si incoraggiano tutti gli amministratori e dipendenti della Fondazione e si invitano tutti gli altri soggetti terzi che collaborano a vario titolo con la stessa a segnalare qualsiasi violazione, o fondato sospetto di violazione, ai fini della presente *Policy* di cui gli stessi venissero a conoscenza.

A tal fine, AVSI ha dapprima e ormai da diverso tempo implementato un proprio Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 istituendo specifici canali di segnalazione e poi, alla luce del D.Lgs. 24/2023, con l'aggiornamento della presente *Policy* ha adeguato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni ai nuovi requisiti normativi. I canali di segnalazione sono, infatti, decisivi nella tutela dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni. Oltre che nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, anche per la Parità di Genere (UNI/PdR125:2022) essi rappresentano un meccanismo chiave per segnalare comportamenti illeciti.

Scopo della presente *Policy* è quindi quello di illustrare i canali di segnalazione, le modalità di invio delle segnalazioni, il relativo processo di gestione, le tutele apprestate conformemente alla normativa vigente in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

La presente *Policy* ha la massima diffusione possibile. A tal fine, la stessa:

- è portata a conoscenza del personale della Fondazione, attraverso specifiche comunicazioni, formazioni periodiche;
- è pubblicata sul sito internet della Fondazione;
- è resa nota alle Persone Segnalanti tramite la piattaforma di segnalazione.

La presente *Policy* è stata predisposta in linea con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che da ultimo ha disciplinato la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La *policy* stabilisce le regole per la gestione di segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente o collaboratore venga a conoscenza in ragione e in occasione del suo rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, di seguito per brevità "Policy Whistleblowing", nello specifico relative a:

- violazioni di procedure e regole interne, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: Codice Etico, Modello ex D.Lgs 231/2001, etc.,
- Violazioni delle politiche di safeguarding, PSEAH e Child Safeguarding
- fatti che possano integrare, reati, illeciti, irregolarità,
- commissione di reati di cui al D.Lgs.231/2001,
- altri comportamenti che, anche secondo normative locali, possano arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a danno di Fondazione AVSI sia presso le sedi in Italia che in quelle all'estero.

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 3 di 18</b>

Rientrano nelle tematiche oggetto di segnalazione anche eventuali violazioni delle politiche sulla Parità di Genere.

Sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, segnalazioni rilevanti nell'ambito della gestione della parità di genere:

- qualsiasi violazione della Politica per la Parità di Genere;
- qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla Politica per la Parità di Genere;
- comportamenti contrari ai Principi dalle procedure connesse al sistema di gestione implementato conformemente alla prassi UNI\PdR125:2022

La *policy* si applica a Fondazione AVSI e a tutte le sue sedi, in Italia e nel mondo. Le sedi AVSI all'estero sono altresì soggette alle leggi e ai regolamenti locali.

## 2. RIFERIMENTI

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)
- GL-DPRW-05 PSEAH Policy
- GL-DPRW-09 Child Safeguarding Policy
- GL-DPRH-04 Accountability towards affected populations and stakeholders
- GP-DPRH-34 Feedback and Complaints mechanism for populations
- Prassi UNI/PdR 125:2022

## 3. DEFINIZIONI

CANALE (DI SEGNALAZIONE) DIGITALE	Il canale <i>web</i> implementato dalla Fondazione per consentire la presentazione di segnalazioni in forma scritta, attraverso l'uso di strumenti informatici dotati di elevati standard di sicurezza;
CANALE (DI SEGNALAZIONE) ORALE	Il servizio di segreteria telefonica/casella vocale registrata che la Fondazione mette a disposizione per effettuare segnalazioni in forma orale;
CANALI (DI SEGNALAZIONE) ESTERNI	I canali di segnalazione esterni alla Fondazione, ai quali il segnalante può rivolgersi sia avendo effettuato precedentemente una segnalazione mediante uno dei canali interni, sia ricorrendo direttamente al canale di segnalazione messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a specifiche condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023;
CODICE ETICO	Documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Fondazione entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001;





## WHISTLEBLOWING POLICY

**GP-DHRG-30**

Rev. 2 – 25/11/2025

Pag. 4 di 18

COMPORAMENTO ILLECITO O ILLECITO	Un'azione o un'omissione che viola una legge, una norma, un regolamento, una procedura o un codice di condotta, con particolare riguardo al Modello Organizzativo, al Codice Etico, al Codice di Condotta o alle procedure interne dell'organizzazione che può comportare l'applicazione di azioni legali e di sanzioni disciplinari;
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo o identificata dal segnalante per legami di fiducia e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
FONDATA SOSPETTO	Qualsiasi preoccupazione, osservazione o informazione che, in buona fede anche in assenza di prove certe, suggerisca in modo ragionevole e credibile la possibilità che un beneficiari/a o collega sia stato/a esposto/a o possa essere esposto/a ad una situazione di abuso, sfruttamento, molestia o altra forma di violazione.
FUNZIONE / ORGANO COMPETENTE	La funzione e/o l'organo incaricati di individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e proporre, eventualmente, l'adozione di eventuali misure disciplinari;
GESTORE (INTERNO) DELLA SEGNALAZIONE / WHISTLEBLOWING COMMITTEE	Il soggetto o i soggetti cui la Fondazione decide di affidare la ricezione e gestione delle segnalazioni nel perimetro della presente <i>Policy</i> , con il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore. La Fondazione AVSI ha deciso di identificare il Gestore delle segnalazioni in un comitato ( <i>Whistleblowing Committee</i> ) come composto e descritto al paragrafo 6. <b>GESTORE DELLA SEGNALAZIONE: IL WHISTLEBLOWING COMMITTEE;</b>
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	Informazioni utili a verificare la violazione o il fondato sospetto segnalato (descrizione del fatto, indicazione di altri soggetti che possono testimoniare, ogni altra informazione che possa essere utile).
MODELLO 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;

PERSONA SEGNALANTE O SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)	Fondatori, componenti degli Organi Sociali, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, tutti i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti che svolgono in favore della Fondazione la propria attività lavorativa (quali ad esempio lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti a prescindere dalla retribuzione, ecc.) e ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui AVSI entri in contatto nello svolgimento delle proprie attività e che effettua la segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o comunque nel contesto operativo di AVSI di cui la persona segnalante benefici. A tali soggetti sono equiparati, ai fini delle tutele di cui alla presente Policy, i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale; gli enti di proprietà della Persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. La tutela delle Persone Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato o è terminato, durante il periodo di prova;
PERSONA COINVOLTA O SEGNALATO	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
RISCONTRO	Comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
RITORSIONE/ATTO RITORSIVO	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Alcuni casi di Ritorsione sono esemplificati in maniera, tuttavia, non esaustiva all'art. 17, co. 4, D.Lgs. 24/2023 e riportati nel prosieguo della presente Policy;
SEGUITO	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
 Obiettivo di controllo	L'obiettivo di controllo è il fine ultimo dell'esistenza di un controllo, espresso in parole semplici, al fine di mitigare un rischio
 Controllo e responsabilità	Il controllo è l'attività – svolta da un soggetto espressamente individuato nei documenti organizzativi della Fondazione - necessaria per ottenere, con ragionevole sicurezza, il raggiungimento di un obiettivo

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 6 di 18</b>

#### 4. CONDOTTE SEGNALABILI

La Segnalazione Whistleblowing, cui si riferiscono i canali e le tutele previsti dalla presente *policy*, come previsto dal D.Lgs. 24/2023 deve riguardare irregolarità e/o violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, anche di natura omissiva, che ledono un interesse pubblico o l'integrità della Fondazione e abbiano un impatto sull'attività dalla stessa esercitata, di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Gli atti o fatti oggetto delle segnalazioni possono riguardare, più precisamente, i seguenti aspetti:

- violazioni di disposizioni nazionali e/o europee (compresi atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea) indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019 che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società); ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati al punto a);
- violazioni di regole comportamentali e procedurali dell'Organizzazione interessata dalla segnalazione;
- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Fondazione (in questo caso è previsto unicamente il Canale Interno di segnalazione), delle previsioni contenute nelle *policy* e procedure adottate dalla Fondazione e di condotte lesive della dignità e della sicurezza dei beneficiari così come descritte nelle *policy* PSEAH e Child Safeguarding di AVSI.

Possono altresì formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute, ma che la Persona Segnalante ritenga possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi precisi.

Al fine di agevolare la corretta individuazione delle condotte segnalabili, nella piattaforma di segnalazione è disponibile un elenco aggiornato delle stesse e, in allegato alla presente Procedura, è consultabile il documento "Allegato 02 – Definizioni delle condotte segnalabili".

Si precisa che le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo della presente *policy* vengono inviate agli organi eventualmente competenti che effettuano le valutazioni in merito. Per queste specifiche valutazioni non si applicano obblighi e tutele previsti dalla presente *policy*.

Si rammenta altresì che il Sistema *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 7 di 18</b>

rapporti con superiore gerarchico o colleghi. Parimenti, le segnalazioni non possono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Le segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing ai sensi della presente *policy* per ambito oggettivo o soggettivo, ovvero le segnalazioni pervenute da soggetti diversi da quelli indicati come *Whistleblower* nella presente *policy* o inerenti a temi diversi da quelli sopra indicati, vengono classificate come segnalazioni non *whistleblowing*.

Anche le segnalazioni non *whistleblowing* vengono gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto delle disposizioni specificatamente adottate in materia dalla Fondazione e della presente *policy*.

Indipendentemente dalla natura *whistleblowing* o meno, ogni segnalazione avente ad oggetto le condotte del presente paragrafo, deve contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli 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 possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Nota bene: occorre anche allegare gli eventuali i documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

## **5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE - CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE SCRITTA O ORALE**

I soggetti che desiderano effettuare una segnalazione, in quanto a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti come condotte segnalabili ai sensi del precedente paragrafo, possono effettuare, secondo le modalità indicate nel prosieguo, una segnalazione:

- In forma scritta, attraverso la piattaforma di segnalazione raggiungibile all'indirizzo <http://whistleblowing.avsi.org> (anche da dispositivi mobili). La piattaforma, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all'art. 32 GDPR, risiede su server – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il segnalante che consente allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo della Persona Segnalante, ma anche dell'eventuale Facilitatore, della Persona Coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.

La piattaforma, a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, rende visibile solo al *Whistleblowing Committee* i dati anagrafici di chi effettua la segnalazione e permette uno scambio di informazioni aggiuntive con il medesimo, ove necessario.

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 8 di 18</b>

Rimane comunque aperta anche la possibilità di effettuare segnalazioni anonime – non compilando i campi relativi ai dati anagrafici – che, lo si ribadisce, in quanto tali potranno essere trattate unicamente sulla base delle informazioni fornite al momento della trasmissione che, quindi, dovranno essere particolarmente precise e circostanziate, pena l'impossibilità di effettuare verifiche.

Al termine della compilazione della segnalazione, il Segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, attraverso il quale potrà in seguito accedere alla piattaforma per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di avanzamento della segnalazione, nonché integrare le informazioni fornite con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione. Tale codice non identifica in alcun modo il Segnalante, la cui identità è così mantenuta assolutamente riservata. La eventuale perdita del codice non ha effetti sulla segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dalla presente *policy*. La disponibilità del codice è essenziale per poter accedere in qualsiasi istante alla propria segnalazione, al fine di monitorare lo stato di avanzamento e per fornire informazioni ulteriori rispetto a quanto già segnalato. In mancanza dello stesso, tali operazioni non saranno disponibili.

In tali casi, per motivi di riservatezza, il codice correlato a ciascuna segnalazione non può essere recuperato in alcun modo. Ove si ritenga opportuno fornire nuove informazioni di cui si è avuta conoscenza o conoscere gli esiti dell'istruttoria, è comunque possibile aprire una nuova segnalazione.

- In forma orale, attraverso la casella di messaggistica vocale, raggiungibile al numero telefonico +3902674988408 ed attiva tutti i giorni, 24/24h. Prima di effettuare la segnalazione, al Segnalante è chiesto di prestare espressamente il proprio consenso, affinché si possa procedere alla registrazione ed è invitato a lasciare un suo punto di contatto (indirizzo *e-mail* con dominio non aziendale o numero di telefono) necessario perché il *Whistleblowing Committee* possa fornire al Segnalante un riscontro e/o richiedere ogni integrazione necessaria. All'esito dell'avvenuta segnalazione viene inviato un messaggio di posta elettronica al *Whistleblowing Committee*, avvisandolo della presenza di una registrazione da ascoltare. La successiva conservazione e gestione della segnalazione orale registrata è a cura del *Whistleblowing Committee*, nel rispetto dei termini di legge.

La scelta del canale di segnalazione rimane dunque a completa discrezione del segnalante. Si precisa, tuttavia, che, mentre la piattaforma web consente al Segnalante di scegliere se indirizzare la segnalazione a tutti i componenti del *Whistleblowing Committee*, ovvero solo ad alcuni, tale scelta non è possibile in caso di impiego del canale orale.

Resta fermo che il *Whistleblowing Committee*, in qualità di gestore, riceve le segnalazioni anche orali con assunzione dell'obbligo di tutelare la riservatezza del Segnalante ed è responsabile di individuare e gestire anche eventuali situazioni di conflitto di interessi.


Successivamente all'invio della segnalazione, tramite la piattaforma o tramite i canali per la segnalazione in forma orale, il Segnalante può chiedere al *Whistleblowing Committee* un incontro da svolgersi di persona

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 9 di 18</b>

o con collegamento via Microsoft Teams o altra piattaforma per essere ascoltato.

Il Segnalante ha altresì la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria segnalazione utilizzando la medesima piattaforma di segnalazione.

## 6. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE: IL WHISTLEBLOWING COMMITTEE

 Assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.

La Fondazione AVSI ha scelto come destinatario e Gestore della Segnalazione un comitato, denominato *Whistleblowing Committee*, composto dai membri dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dal Coordinatore Risorse Umane HQ e membro del comitato guida per la Parità di Genere, dal *Safeguarding Policy Focal Point*.

La scelta è stata adottata tenendo conto della particolare attività svolta dalla Fondazione, in modo tale da gestire al meglio tutte le segnalazioni rilevanti per il Sistema *Whistleblowing* e per la Fondazione stessa, assicurando le garanzie previste dalla normativa di autonomia, imparzialità, indipendenza e riservatezza.

Il *Whistleblowing Committee* è adeguatamente formato e ha ricevuto una specifica nomina anche ai sensi della normativa in materia di *privacy*.

A livello operativo, all'interno della piattaforma il Segnalante può, comunque, scegliere di inviare la segnalazione a tutti i soggetti anzidetti individuati come Gestore della segnalazione, ovvero solo ad alcuni dei medesimi. Tale opzione assicura anche la possibilità di segnalare comportamenti illeciti o violazioni che si ritiene siano commesse da uno o più componenti del *Whistleblowing Committee*. La stessa opzione può essere utilizzata per escludere dalla ricezione della segnalazione uno o più componenti del *Whistleblowing Committee* in relazione ai quali il Segnalante non voglia che vengano a conoscenza della segnalazione inviata.

Il *Whistleblowing Committee* ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.

Il *Whistleblowing Committee* dispone di adeguati poteri ispettivi, può accedere alla documentazione aziendale utile per il caso e ha il potere di chiedere la collaborazione delle funzioni aziendali che ritenga più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche, sempre nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante, come di seguito dettagliato.

Nell'ipotesi in cui una segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal *Whistleblowing Committee*, è onere del ricevente:

- trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- contattare il *Whistleblowing Committee* o un suo membro al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della segnalazione erroneamente pervenuta;

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 10 di 18</b>


- trasmettere la segnalazione al *Whistleblowing Committee* senza ritardo e comunque entro un massimo di sette giorni, a meno che non si tratti di segnalazione inerente le policy PSEAH e Child Safeguarding;
- successivamente alla comunicazione al *Whistleblowing Committee*, eliminare la segnalazione dai propri dispositivi.


Per quanto riguarda le segnalazioni relative a comportamenti illeciti, inappropriati o non conformi da parte di personale AVSI o personale associato di AVSI, effettuate da beneficiari o membri delle comunità coinvolte negli interventi, qualora non effettuate direttamente sulla piattaforma whistleblowing, sono inoltrate – sempre tramite piattaforma whistleblowing – a cura del Safeguarding Focal Point secondo quanto previsto dalle policy PSEAH, Child Safeguarding, Accountability e Procedura Feedback and Complaints Mechanism for Populations.

In tali casi, il soggetto che riceve la segnalazione è tenuto a informare tempestivamente entro 24 ore lavorative il Safeguarding Focal Point, il quale a sua volta trasmette le informazioni ricevute al Whistleblowing Committee tramite la piattaforma dedicata, sempre entro 24 ore lavorative.


Qualora la segnalazione venga ricevuta direttamente dal Safeguarding Focal Point, quest'ultimo provvede direttamente a trasmetterla tramite piattaforma whistleblowing, sempre entro termine di 24 ore lavorative.


## 7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione,  il *Whistleblowing Committee* invia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Nel caso di segnalazioni inerenti le policy PSEAH e Child Safeguarding l'avviso di ricevimento è trasmesso entro un massimo di 3 giorni lavorativi dalla data di ricezione.



Successivamente, il  *Whistleblowing Committee* dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute secondo quanto di seguito descritto e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. Nel caso di segnalazioni inerenti le policy PSEAH e Child Safeguarding il riscontro è fornito entro un massimo di 2 settimane dalla data dell'avviso di ricevimento.


Nel processo di gestione della segnalazione, quando le segnalazioni ricevute hanno come oggetto violazioni del principio di parità di genere e violazioni riconducibili a tematiche di genere, il Whistleblowing Committee ne dà notizia in forma riservata al Comitato Guida della Parità di Genere, con l'impegno a fornire ulteriori aggiornamenti.

Il  *Whistleblowing Committee* avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come *whistleblowing* o non *whistleblowing*.


Con riferimento alle sole segnalazioni non *whistleblowing*, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il  *Whistleblowing Committee* provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Diversamente, procede alla gestione della stessa come da *policy*.

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 11 di 18</b>

Il  *Whistleblowing Committee* verifica anzitutto se la segnalazione è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la stessa, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente *policy*, risulti non sufficientemente dettagliata, il  *Whistleblowing Committee* formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.


All'esito di una preliminare valutazione sulla base del contenuto della segnalazione, il  *Whistleblowing Committee* predispose una relazione in cui indica anche l'esito delle verifiche svolte e adotta uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della segnalazione per insufficienza di elementi di prova/indeterminatezza del contenuto;
- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- avvio di un piano di investigazione.


Laddove il  *Whistleblowing Committee* non si determini per l'archiviazione della segnalazione, definisce uno specifico piano di investigazione, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- i soggetti o le funzioni aziendali interessati dall'oggetto della segnalazione che possono fornire informazioni o documenti utili per l'accertamento della segnalazione;
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Gli organi sociali e/o le funzioni aziendali coinvolte nel piano di investigazione devono garantire piena collaborazione al *Whistleblowing Committee* per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti dalla presente *policy*.

In particolare, il  *Whistleblowing Committee* può conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il  *Whistleblowing Committee* provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il Facilitatore, il segnalato e le altre persone menzionate nella segnalazione). La condivisione delle informazioni da parte del *Whistleblowing Committee*, necessaria per garantire il corretto svolgimento delle

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		Rev. 2 – 25/11/2025
		Pag. 12 di 18

indagini, avviene secondo il principio del “necessario sapere” (*need to know basis*). Vengono effettuate le opportune verifiche, comprensive dell’eventuale audizione del Segnalante, qualora questi vi consenta e non abbia scelto di rimanere anonimo.


La piattaforma permette l’archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. Eventuale altra documentazione prodotta in corso di istruttoria viene archiviata e conservata nel rispetto della riservatezza.

In ogni caso, è garantito il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l’accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, è garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

Al fine di promuovere un utilizzo diffuso dei canali istituiti, la Fondazione AVSI accetta anche segnalazioni effettuate in forma anonima, purché circostanziate e non aventi un mero intento diffamatorio. Tuttavia, al fine di facilitare la fase istruttoria, si incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell’attività istruttoria, sono comunque acquisite e analizzate dal *Whistleblowing Committee*. Non trovano applicazione le garanzie e tutele previste per le segnalazioni *whistleblowing*, se non nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire un Atto Ritorsivo.

## 8. ESITI DELLE INDAGINI

Sulla base di quanto emerso nel corso dell’istruttoria, il  *Whistleblowing Committee* individua la Funzione/Organo aziendale Competente ad esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione nonché ad individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione e trasmette a tale Funzione la relazione predisposta al termine della fase istruttoria.

L’istruttoria può chiudersi con:



- archiviazione della segnalazione per irrilevanza/infondatezza/impossibilità di accertamento (ad esempio per insufficienza di elementi);
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di un illecito o un’irregolarità. Spetta alla funzione Risorse Umane di concerto con il Segretario Generale, identificare e comminare le misure disciplinari ritenute necessarie con riguardo al personale di propria competenza. Analogamente procederà la funzione Risorse Umane locale di concerto con il Country Representative nei in cui la segnalazione riguardi soggetti sotto la sua competenza;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 13 di 18</b>

dolo o colpa grave.

- proposta di adozione e/o modifica di procedure, *policies*, o altri documenti organizzativi ove ritenuto necessario (es. modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico);

Nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni del principio di parità di genere e violazioni riconducibili a tematiche di genere, previa condivisione degli esiti dell'indagine svolta a cura del Whistleblowing Committee, il Comitato Guida individuerà le misure correttive/riparative per porre rimedio alla violazione.

Il  *Whistleblowing Committee* verifica l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute. Una volta chiusa l'istruttoria, il Segnalante viene tempestivamente informato dell'esito. Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione e la relativa documentazione vengono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa, coerentemente alla normativa nazionale vigente in materia. La conservazione è estesa per un massimo di 5 anni dalla chiusura del processo di gestione. La segnalazione e i relativi documenti sono conservati nella piattaforma per i tempi sopra indicati. L'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) è conservata a cura del  *Whistleblowing Committee*.

## 9. CANALI ESTERNI DI SEGNALAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Fermo restando che i Segnalanti sono invitati, in virtù dei principi di trasparenza, lealtà, fiducia e collaborazione che caratterizzano il rapporto con la Fondazione, a ricorrere ad uno dei canali di segnalazioni interna, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ma solo a condizione che, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni (D. Lgs.24/2023 art. 4):

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto nell'articolo 4 del D.lgs. 24/2023.;
- la Persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito o in conseguenza della stessa ritiene di aver subito un Atto Ritorsivo;
- la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023, in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale messa a disposizione da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con ANAC.

Inoltre, il Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente *Policy* e dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle condizioni previste dall'art. 15 del D.Lgs. n. 24/2023, ossia:

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 14 di 18</b>

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna esclusivamente per le condotte che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea indicati dalle disposizioni nazionali come precisato precedentemente.

#### **10. TUTELA DEL SEGNALANTE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate per scopi diversi da quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nella gestione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui si possa evincere direttamente o indirettamente l'identità dello stesso e di qualsiasi altro soggetto terzo menzionato nella segnalazione.

I destinatari delle segnalazioni non possono avere accesso all'identità del Segnalante, ad eccezione del caso in cui il Segnalante stesso non lo autorizzi espressamente o, nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

La tutela dell'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante, salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. e, pertanto, soggiace alla disciplina codicistica prevista in materia.

I Segnalanti sono tutelati contro qualsiasi Atto Ritorsivo, vessatorio o discriminatorio, diretto o indiretto, per

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 15 di 18</b>

motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; tale protezione è garantita al Segnalante anche quando la segnalazione, seppur infondata, si basi su criteri di buona fede e ragionevolezza. In caso di violazione di tale divieto è prevista l'instaurazione di un apposito sistema disciplinare.

Per Atti Ritorsivi si intende, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro senza giustificazione;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione priva di adeguata giustificazione;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;

I soggetti che dovessero ritenere di aver subito un Atto Ritorsivo in conseguenza di una segnalazione hanno il diritto di adire i rimedi giuridici previsti dall'ordinamento, come già descritto nei precedenti paragrafi. L'onere di dimostrare che le condotte o Atti Ritorsivi sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla Divulgazione Pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

È previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, pongano in essere comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante a motivo della segnalazione stessa. È comunque necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

La tutela trova applicazione laddove:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile della Divulgazione Pubblica, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della normativa *whistleblowing*;
- la segnalazione o la Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nella presente *Policy*.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

I segnalanti che hanno sporto denuncia o hanno effettuato Divulgazione Pubblica possono rivolgersi, oltre

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		<b>Rev. 2 – 25/11/2025</b>
		<b>Pag. 16 di 18</b>

che all'autorità giudiziaria o amministrativa al fine di ottenere protezione, anche all'ANAC per comunicare le Ritorsioni che ritengono di avere subito, la quale informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o la responsabilità civile per dolo o colpa grave. In tali casi il segnalante può essere soggetto a sanzioni disciplinari. Laddove, tuttavia, la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

## 11. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Sistema di Segnalazione prevede sanzioni nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento di segnalazione, nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del *Whistleblowing Committee* nel caso di mancato rispetto della presente *policy*, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del segnalante e i divieti di Atti Ritorsivi posti a tutela del Segnalante. Nel predetto sistema disciplinare, la Fondazione ha, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili dei seguenti illeciti:

- commissione di Atti Ritorsivi;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

## 12. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere c.d. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

La Fondazione AVSI, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al *Whistleblowing Committee*, la Fondazione provvede a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	<b>GP-DHRG-30</b>
		Rev. 2 – 25/11/2025
		Pag. 17 di 18

Con riferimento alla piattaforma di segnalazione, il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Fondazione. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite il canale di segnalazione e specifica sezione del sito web aziendale.

## **ALLEGATI**

01 – Informativa Privacy

02 – Definizione delle condotte segnalabili

*La presente procedura annulla e sostituisce:*

- *GP-DHRG-30 GENERAL PROCEDURE WHISTLEBOWING POLICY GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI rev. 1*



People for development

## WHISTLEBLOWING POLICY

**GP-DHRG-30**

Rev. 2 – 25/11/2025

Pag. 18 di 18