

CPL CONCORDIA Soc. Coop.  
Via A. Grandi, 39 - 41033 Concordia s/S. (Mo) - ITALY  
tel. +39.0535.616.111 - fax +39.0535.616.300  
mail: info@cpl.it - pec: cplconcordiasoccoop@legalmail.it

## FAQ (FREQUENTLY ASKED QUESTIONS - DOMANDE FREQUENTI)

### Il canale whistleblowing è riservato ai soli dipendenti di CPL CONCORDIA?

No, la segnalazione può essere effettuata da chiunque venga a conoscenza di violazioni delle normative vigenti o dell'organizzazione interna (Modello 231, Codice Etico e delle procedure operative) messe in atto, o anche solo tentate, da parte di un dipendente/collaboratore di CPL CONCORDIA.

### Come posso effettuare una segnalazione?

Tramite posta, scrivendo all'indirizzo:

CPL CONCORDIA Soc. Coop.

Via Grandi, 39 - 41033 Concordia s/S (MO)

c.a. Whistleblowing RISERVATO - CONFIDENZIALE

oppure tramite email all'indirizzo:

cplwhistleblowing@gmail.com

### Come mai la e-mail non ha il classico dominio "@cpl.it"?

Come ulteriore forma di garanzia di riservatezza la email non è gestita sui server aziendali: ciò significa che nessuno, al di fuori del componente dell'ODV delegato, è in grado di accedere alla casella email.

### Chi gestisce la mia segnalazione?

Ogni segnalazione è presa in carico esclusivamente dal Presidente dell'ODV. Il Presidente dell'ODV può delegare la gestione del canale whistleblowing ad un altro membro dell'organismo, a patto che sia esterno all'azienda.

### Chi conosce l'identità del segnalante?

Esclusivamente il componente dell'ODV delegato alla gestione del canale. Come forma di garanzia, l'identità del segnalante (così come le informazioni che consentono di risalirvi indirettamente) sono note ad una sola persona.

### Come posso essere sicuro che la mia identità non sarà rivelata?

L'identità è nota ad una sola persona (componente ODV), esterna all'azienda, di comprovata competenza ed onorabilità, vincolata alla riservatezza dal segreto professionale.

La procedura prevede, inoltre, che il gestore del canale whistleblowing effettui una piena separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- » previo il consenso del segnalante;
- » se, a seguito dell'apertura di un procedimento, la sua conoscenza, a giudizio collegiale dell'ODV, è ritenuta assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- » qualora si registri un uso del canale con evidenti finalità diffamatorie e/o illecite.

### **Cosa posso segnalare?**

Possono essere segnalate violazioni (anche solo sospette o tentate) delle normative vigenti o dell'organizzazione interna da parte di dipendenti o collaboratori di CPL CONCORDIA.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possono essere segnalati: frodi, atti di corruzione/concussione, dazioni/appropriazioni indebite, violazioni della normativa in materia di sicurezza, violazioni della normativa in materia ambientale, assunzioni non trasparenti, casi di nepotismo, illeciti contabili, false dichiarazioni, etc.

### **Cosa non posso segnalare?**

La procedura prevede che ogni segnalazione sia opportunamente gestita, indipendentemente dal contenuto.

Si sottolinea, tuttavia, che non sono tollerati abusi del canale né utilizzi a fini palesemente diffamatori: qualora nella segnalazione si ravvisi una finalità diffamatoria o comunque illecita, CPL CONCORDIA si riserva la facoltà di intraprendere azioni disciplinari e/o legali contro il segnalante.

In tali situazioni CPL CONCORDIA può non garantire il diritto alla riservatezza da parte del segnalante.

### **Come posso sapere se la mia segnalazione è stata presa in carico?**

Ricevuta la segnalazione, il gestore del canale whistleblowing provvederà a restituire al segnalante il codice univoco attribuito alla segnalazione. Attraverso tale codice, sarà possibile monitorare sul sito aziendale [www.cpl.it](http://www.cpl.it) lo stato di avanzamento della segnalazione.

### **Se la segnalazione è ritenuta non rilevante, cosa succede?**

La segnalazione viene archiviata senza l'apertura di ulteriori indagini.

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni non rilevanti sono riportate puntualmente sul sito aziendale nell'apposita sezione di monitoraggio e sono, inoltre, trasmesse al CDA e al Collegio Sindacale con cadenza almeno trimestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

### **Se la segnalazione è ritenuta rilevante, cosa succede?**

Viene aperta dall'ODV un'indagine di approfondimento. Alla conclusione delle indagini il Presidente dell'ODV relaziona puntualmente al CDA ed al Collegio Sindacale, suggerendo eventuali opportune azioni correttive.

### **Chi decide eventuali provvedimenti disciplinari / legali?**

Il CDA è l'unico organo deputato a deliberare eventuali provvedimenti disciplinari e/o legali nei confronti del dipendente o del collaboratore che ha commesso la violazione.

### **Come è garantita la trasparenza del processo di gestione della segnalazione?**

La trasparenza del processo è garantita mediante:

- » iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- » gestione di ogni segnalazione demandata all'ODV, organismo la cui maggioranza dei componenti è di provenienza esterna alla società;
- » gestione puntuale di ogni segnalazione indipendentemente dalla rilevanza del contenuto;
- » tracciabilità, per ogni segnalazione, dello stato di avanzamento;
- » indagine e successiva relazione al CDA e al Collegio Sindacale, per le segnalazioni rilevanti;
- » rendicontazione regolare al CDA ed al Collegio Sindacale dei contenuti e dei motivi per cui è stato deciso di non procedere ad indagini, per le segnalazioni valutate non rilevanti.

### **Da chi sono eseguite le indagini derivanti dalla segnalazione?**

Le indagini sono condotte dall'ODV, mediante i mezzi ed i poteri concessi all'organismo (così come dettagliato nel MOG231 di CPL CONCORDIA). L'ODV, in particolare, può avvalersi della consulenza di strutture interne e/o esterne dotate di specifiche competenze necessarie per la raccolta e l'analisi di informazioni. Fermo restando l'accesso limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione resa anonima, l'eventuale ricorso a consulenze (sia interne che esterne) prevede un esplicito e tassativo richiamo alla riservatezza e al regime sanzionatorio in caso di violazione della stessa.

### **Posso effettuare segnalazioni anonime?**

Sì, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate.

Le segnalazioni anonime sono gestite secondo le stesse modalità e gli stessi standard previsti per le segnalazioni non anonime. Mancando i riferimenti del segnalante, tuttavia, non sarà possibile trasmettere il codice univoco assegnato alla segnalazione indispensabile per consentire al segnalante il monitoraggio dello stato di avanzamento della propria segnalazione.

### **Se la segnalazione è infondata e diffamatoria, cosa succede?**

CPL CONCORDIA non tollera un abuso dell'istituto del whistleblowing, ossia un utilizzo di detto canale riservato per effettuare segnalazioni con un evidente carattere diffamatorio e opportunistico.

Qualora nella segnalazione si ravvisi una finalità diffamatoria o comunque illecita, CPL CONCORDIA si riserva la facoltà di intraprendere azioni disciplinari e/o legali contro il segnalante.

In tali situazioni CPL CONCORDIA può non garantire il diritto alla riservatezza da parte del segnalante.