



**CPL CONCORDIA**  
Group

— SINCE 1899 —

The background of the cover features a black and white photograph of several hands pointing upwards. A large blue diagonal shape overlaps the right side of the image, and a dark grey diagonal shape overlaps the bottom left corner.

# Whistleblowing: le FAQ



## 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:  
 c.a. Dott. Carlo Luison c/o BDO Italia S.p.A.  
 Viale Abruzzi n. 94, 20131 Milano  
 CPL Whistleblowing – RISERVATO/CONFIDENZIALE

Oppure tramite il canale informatico "whistleblowing" disponibile al seguente indirizzo:  
<https://www.cpl.it/azienda/organismo-di-vigilanza/whistleblowing/>

### Ho aperto il canale informatico e vedo tre contesti diversi: "Whistleblowing", "Segnalazioni" e "Etica e Inclusione". Quali sono le differenze?

Premesso che la riservatezza della segnalazione è garantita per tutti e tre i contesti, la differenza principale è legata al soggetto "ricevente" la segnalazione e alla finalità del canale:

- il canale whistleblowing nasce per garantire la massima riservatezza a chi vuole segnalare illeciti o comportamenti gravi;
- il canale segnalazioni è pensato per la segnalazione di comportamenti inappropriati o di tematiche operative;
- il canale Etica e Inclusione accoglie segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di trattamento equo e inclusivo dei lavoratori (campo di applicazione dei Sistemi Certificati secondo lo standard SA8000 e UNI ISO 30415)

Differenze tra i contesti:

	Whistleblowing	Segnalazioni	Etica & Inclusione
<b>Ricevente</b>	Organismo di Vigilanza (OdV) (solo componente esterno delegato)	Comitato Interno	Social Performance Tea (SPT) Comitato per l'Inclusione e le Pari Opportunità (CIPO)
<b>Ricevente Esterno</b>	Si	No	No
<b>Anonimato possibile</b>	Si	No	Si
<b>Elementi Segnalabili</b>	Qualsiasi illecito (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni gravi, contrari alle norme e ai regolamenti aziendali	Comportamenti inappropriati e tematiche operative	Lavoro infantile, Lavoro forzato od obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva, Discriminazione, Molestia, Abuso, Condotta violenta, Pratiche disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione
<b>Garanzia Riservatezza</b>	Massima	Si	Si



## Nell'utilizzo del canale informatico, per errore ho inviato una segnalazione ad un contesto diverso da quello voluto. Cosa succede? Come mi devo comportare?

L'invio di una segnalazione a contesto diverso da quello voluto non ha riflessi sulla tutela della riservatezza del segnalante, essendo tutti i riceventi vincolati a doveri di riservatezza connessi al ruolo ricoperto ovvero al rapporto con CPL (componente esterno OdV).

Qualora la segnalazione sia erroneamente inviata al canale whistleblowing, se ritenuto non rilevante ai fini del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01 questa sarà archiviata, senza trasmissione ad alcuna funzione aziendale, al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante. In questo caso si suggerisce di reinserire la segnalazione nel contesto corretto, così che possa essere debitamente presa in carico.

Qualora una segnalazione indirizzata al canale whistleblowing fosse, erroneamente, inviata ad un diverso contesto, il ricevente, appurata la rilevanza ai fini del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01 inoltrerà la stessa all'OdV. Restano intatte le garanzie in termini di riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

## Chi gestisce la mia segnalazione whistleblowing?

Ogni segnalazione whistleblowing 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 whistleblowing?

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. Quanto sopra esposto è valido sia per le segnalazioni effettuate a mezzo posta che per le segnalazioni effettuate tramite il canale informatico.

## Chi conosce l'identità del segnalante per il contesto informatico "Segnalazioni"?

Esclusivamente il Comitato Interno.

## Chi conosce l'identità del segnalante per il contesto informatico "Etica e Inclusione"?

Esclusivamente un Responsabile del gruppo interno Social Performance Team e il Diversity Specialist, Responsabile del Comitato per l'Inclusione e le Pari Opportunità.

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

L'accesso ai diversi contesti del canale è limitato a pochi soggetti, di comprovata competenza ed onorabilità, formalmente vincolati alla riservatezza dal segreto professionale.

Nel caso di segnalazioni whistleblowing, come ulteriore forma di garanzia, l'identità è nota ad una sola persona (componente OdV) esterna all'azienda, di comprovata competenza ed onorabilità, vincolata alla riservatezza dal segreto professionale.



	Whistleblowing	Segnalazioni	Etica & Inclusione
<b>Ricevente</b>	Organismo di Vigilanza (OdV) (solo componente esterno delegato)	Comitato Interno	Social Performance Tea (SPT) Comitato per l'Inclusione e le Pari Opportunità (CIPO)
<b>Ricevente Esterno</b>	Si	No	No

L'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi e nei modi previsti dalla normativa cogente.

### Cosa posso segnalare all'interno del canale whistleblowing?

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 posso segnalare all'interno del contesto informatico "Segnalazioni"?

Possono essere segnalati comportamenti inappropriati, ossia tutti quei comportamenti che, pur non configurando un illecito e/o una violazione dei regolamenti interni, risultano offensivi e non adeguati agli standard morali dell'azienda.

Il contesto "Segnalazioni" può essere utilizzato anche per la segnalazione di tematiche operative, ossia di suggerimenti, idee, osservazioni, etc. finalizzate al miglioramento dei processi aziendali.

### Cosa posso segnalare all'interno del contesto informatico "Etica e Inclusione"?

Possono essere inoltrate segnalazioni relativamente a: Lavoro infantile, Lavoro forzato od obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva, Discriminazione, Molestia, Abuso, Condotta violenta Pratiche disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione.

### 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?

Per le segnalazioni effettuate tramite il canale informatico, il sistema fornirà un codice numerico a sedici cifre che permetterà di verificare in tempo reale lo stato di avanzamento della segnalazione.

Per le segnalazioni whistleblowing inoltrate a mezzo posta, il componente OdV delegato alla gestione del canale informerà il ricevente utilizzando i dati di recapito forniti; nel caso di segnalazioni anonime a mezzo posta non sarà possibile conoscere lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

### Come posso monitorare lo stato di avanzamento della mia segnalazione?

Per le sole segnalazioni effettuate tramite il canale informatico è possibile monitorare lo stato di avanzamento



della propria segnalazione mediante la ricevuta (codice numerico a sedici cifre) fornita dal sistema. Per poter accedere alla propria segnalazione, sarà sufficiente inserire la ricevuta all'interno del campo "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta."

## **Dopo aver effettuato una segnalazione sono entrato a conoscenza di nuovi elementi. Come posso integrare o modificare la mia segnalazione?**

Per le segnalazioni effettuate tramite il canale informatico, inserendo la ricevuta (codice numerico a sedici cifre) all'interno del campo "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.", è possibile accedere alla propria segnalazione. Attraverso l'apposita sezione di messaggistica, è quindi possibile interagire con il ricevente fornendo ulteriori dettagli e rispondendo a eventuali richieste formulate dal ricevente.

L'utilizzo della sezione di messaggistica è consentito anche nel caso di segnalazioni anonime e non compromette in alcun modo l'anonimato del segnalante.

Qualora la segnalazione non sia stata effettuata tramite canale informatico ovvero si sia perso il codice numerico a sedici cifre, eventuali nuove informazioni potranno comunque essere fornite aprendo una nuova segnalazione.

## **Ho effettuato una segnalazione, ma non ho memorizzato il codice numerico a sedici cifre. Cosa succede?**

La perdita della ricevuta (codice numerico a sedici cifre) non ha effetti sulla segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dalle policy aziendali.

La ricevuta 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 assenza della ricevuta, tali operazioni non saranno disponibili.

Per motivi di riservatezza, la ricevuta di una segnalazione non può essere recuperata in alcun modo.

Nel caso in cui si ritenga opportuno fornire all'azienda le nuove informazioni di cui si è venuto a conoscenza, è comunque possibile aprire una nuova segnalazione.

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

Viene aperta dal ricevente un'indagine di approfondimento, al fine di verificare la veridicità del contenuto e di identificare eventuali azioni correttive.

Nel caso di segnalazioni whistleblowing, alla conclusione delle indagini il Presidente dell'OdV relaziona puntualmente al CDA ed al Collegio Sindacale, suggerendo eventuali opportune azioni correttive.

Nel caso di segnalazioni "Etica e Inclusione", e in particolare in ambito SA8000, l'SPT risponderà al segnalante utilizzando la chat della segnalazione della piattaforma informatica, ovvero inviando una risposta dall'indirizzo SA8000@cpl.it in caso di segnalazione ricevuta per email; in entrambi i casi, suggerendo eventuali opportune azioni da intraprendere.

## **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 del canale whistleblowing non rilevanti sono rendicontate al CDA e al Collegio Sindacale con cadenza semestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

Nel caso di segnalazioni "Etica e Inclusione", e in particolare in ambito SA8000, l'SPT risponderà al segnalante utilizzando la chat della segnalazione della piattaforma informatica, ovvero inviando una risposta dall'indirizzo SA8000@cpl.it in caso di segnalazione ricevuta per email.

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



Eventuali provvedimenti disciplinari e/o legali nei confronti del dipendente o del collaboratore che ha commesso la violazione possono essere deliberati dal CDA ovvero dal Direttore Generale.

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

La trasparenza del processo è garantita mediante:

- whistleblowing policy pubblicata sul sito aziendale, conforme alla normativa applicabile;
- 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 whistleblowing?

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.

In nessun caso sono trasmesse informazioni relative all'identità del segnalante.

## Da chi sono eseguite le indagini derivanti dalla segnalazione all'interno del contesto informatico "Segnalazioni"?

Le indagini sono condotte da un Comitato Interno appositamente incaricato. Il Comitato Interno può avvalersi della consulenza di strutture interne e/o esterne dotate di specifiche competenze necessarie per la raccolta e l'analisi di informazioni. L'eventuale ricorso a consulenze (sia interne che esterne) prevede un accesso limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione.

## Da chi sono eseguite le indagini derivanti dalla segnalazione all'interno del contesto informatico "Etica e Inclusione"?

Le indagini sono condotte dai gruppi interni, Social Performance Team e Comitato per l'Inclusione e le Pari Opportunità, ai quali è demandata la gestione della segnalazione nel rispetto dei rispettivi Sistemi Certificati. Fermo restando che l'accesso dei gruppi è limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione resa anonima, si ribadisce che sia la nomina a componente del gruppo Social Performance Team, sia la nomina a componente del Comitato per l'Inclusione e le Pari Opportunità, prevedono 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. Qualora la segnalazione anonima non sia effettuata tramite la piattaforma informatica, in assenza di un riferimento del segnalante, tuttavia, non sarà possibile informare il segnalante circa lo stato di avanzamento della propria segnalazione.



Tramite la piattaforma informatica, attraverso il codice numerico a sedici cifre fornito dal sistema, anche l'utente anonimo potrà non solo monitorare lo stato di avanzamento della propria segnalazione, ma anche interagire con il gestore del canale attraverso ulteriori messaggi, sempre conservando il proprio anonimato.

Il solo contesto generico "Segnalazioni" non consente di trasmettere segnalazioni anonime, essendo progettato per segnalazioni di fatti a bassa rilevanza, per i quali non si ritiene sussistere un rischio di ritorsioni sul segnalante.

### 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 palesemente 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.



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

 Phone: +39 0535.616.111 | Fax: +39 0535.616.300

 [info@cpl.it](mailto:info@cpl.it)

 [www.cpl.it](http://www.cpl.it)



Follow us.