

Whistleblowing Policy

Mentre, con il termine *whistleblowing*, si indica il processo attraverso il quale coloro che entrano in contatto con l'impresa possono segnalare riservatamente violazioni di legge, con il termine *whistleblowers*, si indicano le persone segnalanti.

In Italia, la materia del *whistleblowing* è disciplinata dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dalle linee guida ANAC e dalla Guida operativa di Confindustria.

Nel settore privato, la disciplina in materia di *whistleblowing* si applica alle imprese che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di 50 lavoratori subordinati, che abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo o che si occupino di servizi, prodotti, mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, prevenzione del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente.

Intendendo operare nell'assoluto rispetto di leggi e regolamenti vigenti, la società Coge Renovatio s.r.l. incoraggia tutti i propri *stakeholders* a segnalare tempestivamente qualunque comportamento, commissivo/omissivo, che contrassegni/possa contrassegnare violazione di legge.

Su queste basi, la società Coge Renovatio s.r.l. ha adottato una piattaforma informatica per la ricezione e per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, raggiungibile all'indirizzo <https://scsnwhistleblowing.com/cogerenovatiosrl/form>, progettata per garantire la riservatezza delle persone segnalanti, delle segnalazioni e della relativa documentazione mediante crittografia *End-to-End* (E2E).

Detta piattaforma, sviluppata in conformità a quanto stabilito dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, permetterà alla persona segnalante di formalizzare la segnalazione *whistleblowing* per iscritto, tramite sistema di messaggistica vocale, ovvero in sede di incontro diretto con il gestore individuato con Atto organizzativo e, a quest'ultimo, di curare correttamente tutti gli adempimenti di legge, fornendo tempestivo riscontro in merito alla segnalazione *whistleblowing*.

Si ricorda che, nell'ipotesi nella quale il gestore individuato con Atto organizzativo coincidesse con la persona segnalante/con la persona segnalata, la segnalazione *whistleblowing* potrà essere indirizzata al responsabile della funzione aziendale Risorse umane, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, – Alla cortese attenzione del responsabile della funzione aziendale Risorse umane – Via Sardi 14/b – 43124 Parma.

Si ricorda, inoltre, che alla persona segnalante che agisca in buona fede sono riconosciute *ex lege* la tutela della riservatezza, la tutela contro eventuali ritorsioni, nonché importanti limitazioni di responsabilità.

Si ricorda, infine, che è riconosciuta *ex lege* alla persona segnalante la facoltà di formalizzare la segnalazione *whistleblowing* indirizzando la stessa direttamente all'ANAC e che detta facoltà potrà essere esercitata se il gestore individuato con Atto organizzativo non abbia dato diligente seguito alla segnalazione *whistleblowing*, ovvero se vi fossero fondati motivi di ritenere che possa non essere dato diligente seguito alla stessa/la stessa possa causare ritorsioni.