

Politica Aziendale su Etica, Protezione Dati e Segnalazioni (Whistleblowing)

COGEN srl si è dotata di un CODICE ETICO dal 2016, redatto in REV.01 nel Novembre 2025.

1. Impegno contro la Corruzione (ti-Bribery & Corruption)

COGEN srl opera secondo i massimi standard di integrità e legalità. Ripudiamo ogni forma di corruzione, attiva o passiva, in qualsiasi giurisdizione operiamo.

- **Tolleranza Zero:** È fatto divieto assoluto di offrire, promettere, dare, sollecitare o accettare vantaggi indebiti (denaro, regali o favori) per influenzare decisioni d'affari o atti d'ufficio.
- **Regali e Ospitalità:** Sono ammessi solo omaggi di modico valore, conformi alle consuetudini commerciali e tali da non compromettere l'integrità delle parti. Ogni omaggio superiore a 100€ deve essere autorizzato.
- **Conflitto di Interessi:** Tutti i dipendenti devono dichiarare preventivamente situazioni in cui i propri interessi personali possano collidere con quelli aziendali.
- **Terze Parti:** Richiediamo ai nostri partner e fornitori di sottoscrivere i medesimi principi di integrità.

2. Protezione dei Dati e Riservatezza (Data Privacy)

La tutela della privacy è per noi un asset strategico. In conformità al **GDPR (Reg. UE 2016/679)**, garantiamo che il trattamento dei dati personali (clienti, fornitori, dipendenti) avvenga nel rispetto dei diritti fondamentali.

- **Principi:** Trattiamo i dati solo per finalità lecite, limitandoci a quanto strettamente necessario
- **Sicurezza:** Adottiamo misure tecniche (crittografia, firewall) e organizzative (formazione, controllo accessi) per prevenire accessi non autorizzati o perdite accidentali.
- **Trasparenza:** Ogni interessato può esercitare in qualsiasi momento i diritti di accesso, rettifica e cancellazione scrivendo a: segreteria@cogen.srl
- **Cultura del Dato:** Effettuiamo sessioni di sensibilizzazione interna per ridurre il rischio umano legato alla gestione delle informazioni.

3. Procedura di Whistleblowing (Segnalazione Illeciti)

In linea con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, COGEN srl incoraggia FORNITORI, CLIENTI E STAKEHOLDERS alla segnalazione di comportamenti illeciti o violazioni del Codice Etico.

- **Canale di Segnalazione:** sono attivi i seguenti canali di segnalazione:

A. Canale Interno Principale: Piattaforma Digitale "TrueSpeak".

Il canale prioritario per la trasmissione delle segnalazioni all'interno dell'azienda è la piattaforma informatica dedicata TrueSpeak, accessibile in ogni momento da qualsiasi dispositivo (PC, tablet o smartphone). La piattaforma è raggiungibile tramite il seguente link web crittografato <https://costruzioni-general-neri-srl.truespeak.eu/1>. Il link è sempre disponibile anche sulla intranet aziendale e nella bacheca del personale. Il sistema TrueSpeak utilizza protocolli di crittografia avanzati (End-to-End). Il segnalante può scegliere di inserire i propri dati identificativi oppure di inviare la segnalazione in forma completamente anonima. In entrambi i casi, la piattaforma impedisce il tracciamento dell'indirizzo IP del dispositivo utilizzato. Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma rilascia un codice identificativo univoco. Il segnalante deve conservare questo codice per accedere nuovamente a TrueSpeak, verificare lo stato di avanzamento della pratica e dialogare in modo protetto con il Gestore delle Segnalazioni, anche mantenendo l'anonimato.

B. Incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

La richiesta va inviata tramite la piattaforma aziendale, via e-mail o telefonando al Gestore. Il Gestore fissa l'incontro entro un termine ragionevole, solitamente entro 7 giorni dalla richiesta. L'incontro avviene in un luogo che garantisce la privacy. Con il consenso del segnalante, il colloquio è documentato tramite verbale scritto o registrazione audio. Il segnalante può verificare, correggere e sottoscrivere il verbale alla fine dell'incontro.

C. Canale di Segnalazione Esterna (ANAC).

I segnalanti possono presentare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni stabilite dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023:

- Il canale interno obbligatorio non è attivo o non è conforme alla normativa.
- La segnalazione interna già effettuata non ha ricevuto il dovuto seguito o riscontro nei termini di legge.
- Vi sono fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna possa dare luogo a ritorsioni o non avere efficace seguito.
- Vi è un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni ad ANAC possono essere trasmesse tramite l'apposita piattaforma informatica disponibile sul Portale Whistleblowing di ANAC.



Per ognuno dei canali di segnalazione di cui sopra si garantisce:

- **Tutela della Riservatezza:** L'identità del segnalante è protetta e non verrà rivelata a terzi senza il suo consenso espresso, salvo obblighi di legge.
- **Divieto di Ritorsione:** L'azienda garantisce che nessun dipendente subirà sanzioni, licenziamenti o discriminazioni per aver effettuato una segnalazione in buona fede.
- **Gestione:** Ogni segnalazione sarà presa in carico da un Gestore delle segnalazioni che avvierà un'istruttoria imparziale entro i termini previsti dalla legge.

3.1 Sviluppo della Segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RSGI che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, il RSGI:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, RSGI:

- potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per Cogen e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze esterni, nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Società competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Esercitati i suoi poteri istruttori, RSGI stilerà una relazione secondo le seguenti casistiche:

- se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altre articolazioni interne competenti;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: comunicazione al legale Rappresentante e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001: coinvolgimento degli organi apicali non coinvolti nei presunti illeciti, con definizione delle azioni legali da adottare;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e appaiono essere utili implementazioni delle regole procedurali del Modello 231/2001: richiesta di modifica al Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzare i presidi interessati;
- se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: comunicazione all'Amministratore Unico e al responsabile della funzione aziendale titolare della gestione delle risorse umane affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalante.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Cogen, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, riservatezza estesa anche qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a soggetti diversi;
- garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, potranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova un esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona 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. Qualora 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 sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di “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” (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle 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 pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai 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 e corrente;
- agli 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 agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In particolare, il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RSGI (ed anche, eventualmente, all'Anac che informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza ai fini dell'applicazione di sanzioni pecuniarie) che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Presidente del CdA, il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari;

- al legale incaricato, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione. I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle condizioni indicate nell'art.15 del D.Lgs. 24/2023.

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito dal RSGI.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata in un armadio chiuso a chiave, non accessibile a terzi.

Enrico Neri
Legale Rappresentante

COGEN
COSTRUZIONI GENERALI NERI S.R.L.
Via Ravennate, 292 - 47122 FORLÌ
Partita IVA: 04242330407