

Sommario

1. SCOPO	2
2.CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3.RIFERIMENTI	2
4.DEFINIZIONI	2
5.RESPONSABILITA'	2
6.MODALITA' OPERATIVE	3
6.1 Inoltro delle segnalazioni.....	3
6.2 Gestione delle Segnalazioni.....	3
6.3 follow up segnalazioni e reclami.....	4
Iter di gestione segnalazione/reclamo etico.....	5
7. DOCUMENTAZIONE	5

3	23/03/2023	RE	23/03/2023	DIR-DL \RL	23/03/2023
2	28/06/2022	RE	28/06/2022	DIR-DL \RL	28/06/2022
1	25/05/2022	RE	25/05/2022	DIR-DL \RL	25/05/2022
0	14.12.2017	RE	14.12.2017	DIR \RL	14.12.17
REV.	DATA	EMESSO	DATA	APPROVATO	DATA

1. SCOPO

La presente istruzione operativa definisce le modalità di gestione dei commenti, raccomandazioni, segnalazione e reclami con cui la parti interessate, compresi i lavoratori, o più in generale gli stakeholders possono fornire evidenza in merito alle tematiche relative a:

- ✓ Principi ed aspetti legati al diritto del Lavoro e alla gestione del personale anche con riferimento alla filiera di fornitura
- ✓ Requisiti e principi stabiliti dalla norma SA8000.
- ✓ Applicazione ed efficacia del Sistema di Gestione SA 8000 in riferimento ai temi etici.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Questa istruzione operativa è applicata da tutto il personale di **COGNI** e a tutte le parti interessate in conformità a quanto previsto dallo standard SA8000 in riferimento alla gestione delle problematiche di carattere etico e sociale.

3. RIFERIMENTI

SA 8000:2014

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

4. DEFINIZIONI

Il “whistleblower” (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore o il portatore d'interesse che, durante l'attività lavorativa all'interno di un'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa; per questo decide di segnalarla. Il “whistleblowing” è uno strumento legale – già collaudato da qualche anno, anche se con modalità diverse, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna - per informare tempestivamente eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. È evidente come i primi in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all'interno di un'impresa, sono spesso coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce. Una legge per l'istituto del whistleblowing offre una tutela legale per i lavoratori che denunciano le irregolarità nel caso questi subiscano una ritorsione da parte del “denunciato” proprio a causa della delazione di quest'ultimo.

5. RESPONSABILITÀ

È responsabilità dei **Rappresentati dei Lavoratori SA8000 (RL)** facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, ed eventualmente essere di supporto alla trattazione della segnalazione di reclamo SA8000.

È responsabilità del **RE** recepire, smistare le segnalazioni ed i reclami pervenuti e coordinare l'eventuale trattazione delle non conformità pervenute a seguito dei reclami, coinvolgendo la Direzione responsabile, il personale e le parti interessate.

È responsabilità della **Direzione DIR** definire le risoluzioni al trattamento dei reclami e delle non conformità rilevate.

6.MODALITA' OPERATIVE

6.1 Inoltro delle segnalazioni

I lavoratori possono effettuare segnalazioni o dare suggerimenti a **COGNI** in forma libera o attraverso il modulo **54 WB -E SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER** -secondo le seguenti modalità:

- Inoltro segnalazione al **Responsabile Etico (RE)** ed ai **Rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RL)** mediante:

o e-mail segreteria@impresacogni.it

Nel caso in cui si volesse garantire il proprio anonimato la stessa segnalazione potrà essere trasmessa in busta chiusa al **Responsabile Etico ed ai Rappresentanti dei Lavoratori (RL)** al seguente indirizzo:

IMPRESA COGNI S.p.A

☒ **Galleria San Francesco, 2 - 29121 Piacenza**

La segnalazione deve avere come oggetto: "**Segnalazione ETICA**".
oppure attraverso il sito: www.impresacogni.it

Tale oggetto deve essere indicato anche sulla busta chiusa.

La gestione della segnalazione è a carico del **Responsabile Etico ed ai Rappresentanti dei Lavoratori (RL)** che dovranno siglare congiuntamente l'eventuale apertura della busta. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Nel caso in cui l'azienda non affronti o non risolva in modo soddisfacente le problematiche segnalate, il whistleblower può inoltrare i reclami e gli appelli all'ente di certificazione SA8000 ed in ultima istanza al SAAS mediante:

Inoltro all'ente di certificazione:

APAVE CERTIFICATION ITALIA S.r.l. - Via Giuseppe Rosaccio 33, 00156, Roma. Tel. +39 0633270123, E-mail: stefano.bertini@apave.com

Inoltro a SAAS:

Ente di Accreditamento SAAS - Social Accountability Accreditation Service - 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 Tel: (212) 391-2106 E-mail: saas@saasaccreditation.org

Le segnalazioni possono essere eseguite a discrezione in forma anonima, confidenziale o sottoscritta; **COGNI** garantisce, che nessuna forma di discriminazione sarà esercitata su dipendenti e parti interessate in seguito ad eventuali segnalazioni SA8000.

Il ricevimento di eventuali segnalazioni o reclami è monitorato dalle funzioni responsabili (Responsabile Etico, e Rappresentanti dei lavoratori SA8000) con cadenza settimanale.

6.2 Gestione delle Segnalazioni

Al ricevimento della segnalazione, in caso di reclamo che implichi una inadempienza rispetto allo standard SA8000, il RE con l'eventuale collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 avvia un'indagine di accertamento; tale verifica può evidenziare:

- che non sussistono le basi di Non Conformità SA8000, in tal caso si dà risposta motivando la conclusione alla parte interessata (nel caso in cui la segnalazione pervenga non in forma anonima) o al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (nel caso in cui la segnalazione pervenga in forma anonima) e si chiude il processo di gestione archiviando la segnalazione.

- La necessità di aprire una Non Conformità SA8000.

Nel caso in cui si rilevi una Non Conformità Etica, viene attivata la procedura di sistema **PR 83 SOTTO CONTROLLO PRODOTTI NC** che prevede di:

- indagare ed analizzare le cause;
- attivare le azioni di trattamento immediato;
- attivare le di azioni correttive che ne evitino il ripetersi e ne rimuovano le cause;
- verificare l'efficacia delle Azione Correttiva prevista.

Le Segnalazioni e gli eventuali suggerimenti o proposte inerenti il sistema di gestione etico, applicabili alla realtà aziendale e concretamente realizzabili, sono valutate nel corso del Riesame della Direzione a cui, in conformità ai requisiti previsti dallo standard SA8000, parteciperà il Rappresentanti dei Lavoratori.

6.3 follow up segnalazioni e reclami

Al ricevimento della segnalazione il **DIR** in collaborazione con **RE** e **RL (SPT)** analizza la stessa in modo tale da valutare la necessità o meno di aprire un NC.

Qualora non sussistano le basi della Non Conformità SA8000, **DIR** in collaborazione con **RE** e **RL (SPT)** provvedono a fornire adeguato riscontro alla parte interessata secondo quanto previsto dalla procedura **PE Comunicazione e Coinvolgimento**

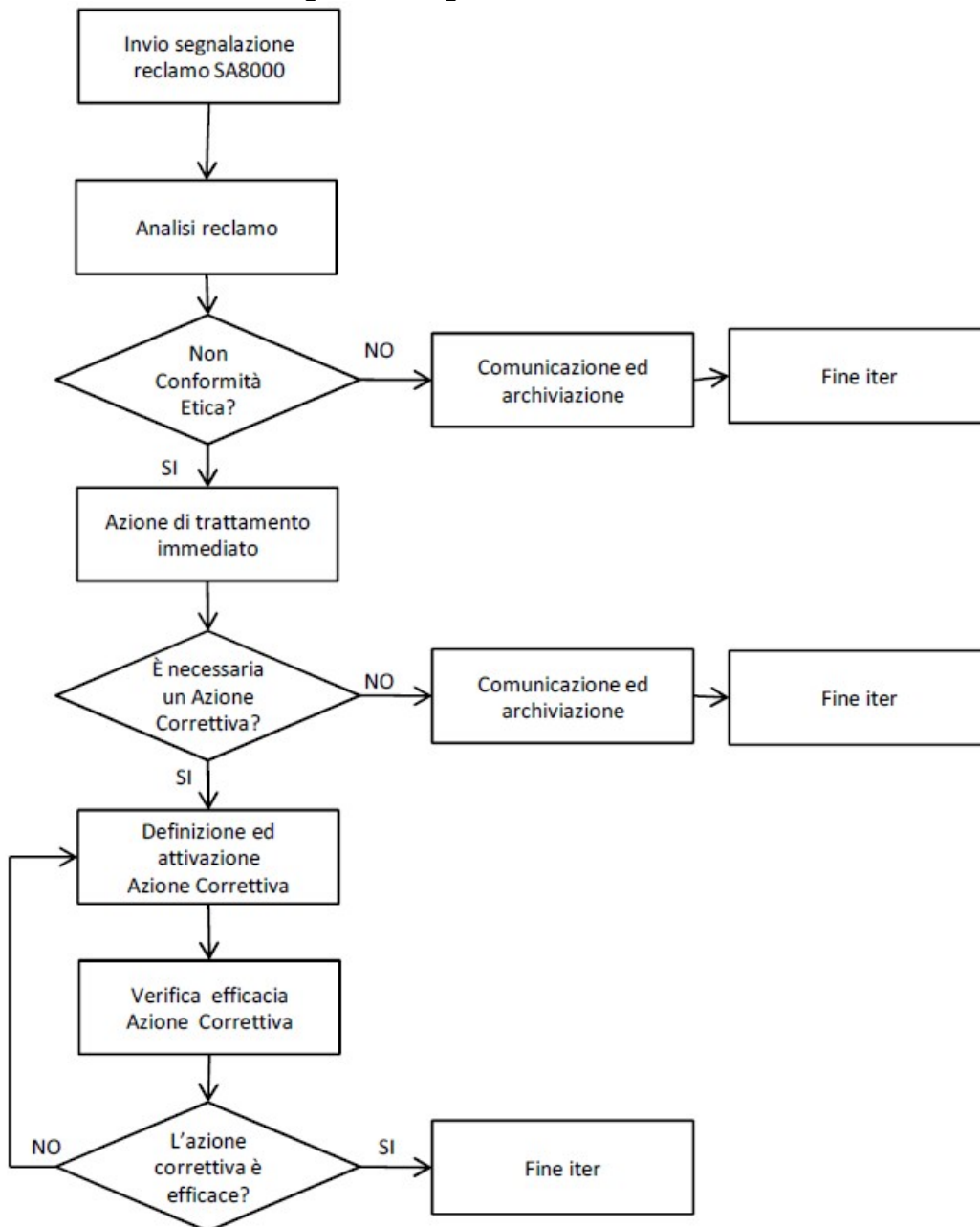
Viceversa, se risulta necessario aprire una NC, viene attiva la procedura di sistema **PGQ NON CONFORMITA'**, il coinvolgimento del whistleblower viene comunque evidenziato nella gestione della non conformità.

Le eventuali segnalazioni al personale interno vengono registrate comunque secondo le modalità previste dalla procedura **PE COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO**

Qualora non sussistano evidenze di Non Conformità rispetto agli standards etici, **RL** in collaborazione con **RE** provvedono a fornire comunque informazione adeguata alla parte interessata secondo quanto previsto dalla procedura **PE COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO**

Anche in questo caso le Segnalazioni SA8000 e gli eventuali suggerimenti provenienti dall'esterno, sono valutate nel corso del Riesame della Direzione a cui, in conformità ai requisiti previsti dallo standard SA8000.

Iter di gestione segnalazione/reclamo etico



7. DOCUMENTAZIONE

Alla presente istruzione operativa sono riferiti i seguenti documenti:

54 WB -E SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER

**PE COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO
PGQ 12.02 NON CONFORMITÀ NELLE ATTIVITÀ PROPRIE**

