	COELSANUS INDUSTRIA CONSERVE S.P.A.	Foglio 1 di 3
	DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ (Whistleblowing)	Data 07/12/2023 Revisione 00

1. Premessa

Con la Legge n. 179 del 2017 (G.U. Serie Generale n. 291 del 14-12-2017), recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore ha apportato modifiche all’articolo 6 del D.lgs. 231/01 disponendo che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso o da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ha disposto inoltre che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.


È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La normativa è stata in parte ricompresa nel D.lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Questo decreto amplia il campo di tutela delle segnalazioni anche ad ambiti non compresi nelle previsioni del D.lgs. 231/01, di fatto ricomprendendo tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Restano quindi escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni di violazioni che non «ledono» l'interesse pubblico e quelle che sono estranee al contesto lavorativo.

Viene inoltre richiesto al datore di lavoro di attivare un “canale di segnalazione” che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (art. 4, comma 1).

In assenza del “canale interno” o nel caso in cui non venga dato riscontro alla segnalazione ricevuta, il segnalante può ricorrere alla “segnalazione esterna” demandata all'ANAC.

	COELSANUS INDUSTRIA CONSERVE S.P.A.	Foglio 2 di 3
	DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ (Whistleblowing)	Data 07/12/2023 Revisione 00

COELSANUS ha attivato un sistema multiplo di gestione delle segnalazioni per rispondere al dettato della normativa europea. In particolare, tutte le segnalazioni, siano esse provenienti dall'interno e/o dall'esterno dell'organizzazione aziendale, vengono ricevute e gestite direttamente dall'Organismo di Vigilanza che per procedura, così come previsto dalla normativa cogente, entro 7 giorni dalla data di segnalazione, provvede a fornire una risposta e/o a richiedere ulteriori informazioni di approfondimento al segnalante, la cui riservatezza e tutela è garantita dall'azione dell'Organismo di Vigilanza, ma che può anche mantenere il proprio totale anonimato.

Il canale di segnalazione informatica è infatti un indirizzo mail crittografato e gestito direttamente dall'Organismo di Vigilanza, su piattaforma esterna rispetto al dominio di Coelsanus e inaccessibile a qualunque persona operante all'interno di Coelsanus.

Analogamente, anche i canali di comunicazione non informatici sono studiati in modo da poter garantire la riservatezza e/o l'anonimato del segnalante.

2. Procedura di gestione delle segnalazioni

COELSANUS Spa ha definito la seguente procedura specifica per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità da parte del personale dipendente.


L'OdV è quindi stato individuato come soggetto destinatario di ogni segnalazione da parte dei dipendenti e collaboratori della società anche qualora l'oggetto della segnalazione non costituisca potenziale o concreto rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Oltre al contatto personale con l'incaricato che svolge il ruolo di Organismo di Vigilanza, sono stati definiti e attivati i seguenti canali specifici di comunicazione attraverso i quali garantire la riservatezza e/o l'anonimato del segnalatore:

- 1- Segnalazione alla casella di posta elettronica organismodivigilanza.coelsanus@proton.me. Si precisa al riguardo che detta casella è criptata e depositata presso dominio esterno alla struttura informatica di Coelsanus e con credenziali note esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, così da essere del tutto inaccessibile ad ogni dipendente e collaboratore dell'azienda ad eccezione dell'Organismo di Vigilanza stesso che provvede al monitoraggio continuo e sistematico di detta casella.
- 2- Segnalazione in doppia busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza Coelsanus S.p.A. – Via Ca' Berta, 1 – SOSSANO (VI).
Nella busta interna deve essere riportata la seguente dicitura "riservata personale da consegnare direttamente, ancora sigillata, all'Organismo di Vigilanza".
La busta ancora chiusa deve essere recapitata all'Organismo: eventuali violazioni della sigillatura della busta costituisce oggetto di sanzione secondo le previsioni del sistema disciplinare previsto dal presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- 3- Segnalazione mediante le cassette di posta fisica interne all'azienda indirizzate all'Organismo di Vigilanza e la cui chiave è unicamente a disposizione dell'Organismo. Anche in questo caso, ogni tentativo di violazioni delle cassette di posta costituisce oggetto di sanzione secondo le previsioni del sistema disciplinare previsto dal presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

All'Organismo di Vigilanza spettano i compiti di ricevere, valutare, comunicare e intervenire a fronte delle segnalazioni ricevute, nei tempi e modi stabiliti dall'Organismo stesso in base alle segnalazioni giunte, archiviando quelle che si riveleranno non veritiere o appropriate (con eventuali interventi del caso, nei confronti di eventuali attori di segnalazioni false, in mala fede).

Entro nr. 7 giorni dal ricevimento della segnalazione l'Organismo dovrà provvedere a fornire risposta alle segnalazioni ricevute, quantomeno per comunicare l'avvenuto ricevimento e l'avvio della procedura di gestione della segnalazione. Laddove la segnalazione non risulti relativa alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/01 e/o al D.lgs. 24/2023 si procederà a comunicare che la segnalazione non avrà seguito per parte dell'Organismo di Vigilanza.

	COELSANUS INDUSTRIA CONSERVE S.P.A.	Foglio 3 di 3
	DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ (Whistleblowing)	Data 07/12/2023 Revisione 00

A fronte delle segnalazioni ricevute, che appaiano potenzialmente fondate e rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs 231/01 (e s.m.i.) o del D.Lgs. 24/2003 (e s.m.i.) l'Organismo provvederà conseguentemente ad avviare specifiche attività di verifica della segnalazione ricevuta e a dar corso alle opportune azioni interne, inclusa chiaramente l'attivazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, laddove la segnalazione si rivelasse effettivamente fondata e in violazione delle norme sopra riportate.

È dovere e autorità dell'Organismo di Vigilanza mantenere la necessaria riservatezza sull'identità del segnalante così come proteggere il medesimo segnalante da ogni possibile azione ritorsiva.

In relazione alla tutela del segnalante è facoltà e autorità dell'Organismo valutare, a propria discrezione (e in base ai contenuti della segnalazione), se informare gli Organi societari solo al completamento delle indagini interne e conseguentemente mantenere, per il tempo necessario, adeguata riservatezza anche verso detti Organi rispetto all'identità del segnalante e ad ogni informazione ritenuta potenzialmente dannosa per la tutela dello stesso.

4. Procedure e documenti interni di riferimento

In relazione alla presente parte speciale sono di riferimento le seguenti procedure e documenti interni:

- 1- Codice Etico

Tali procedure e documenti sono da considerarsi integrative ed esplicative delle prassi ivi definite

5. Sanzioni in caso di violazioni

Ad integrazione di quanto più sopra riportato nel codice disciplinare di cui al punto 6, si riportano le sanzioni in caso di violazioni a quanto stabilito dal presente Modello in relazione alla tutela dei segnalatori.

Elenco dei comportamenti sanzionabili ed entità delle sanzioni

FATTISPECIE	Sanzioni previste				
	Funzioni di controllo	Funzioni di rappresentanza ed amministrative	Dirigenti	Personale non dirigente	Terze parti
Mancato rispetto della riservatezza del segnalante (Whistleblowing)	Denuncia	Denuncia	- Sospensione - Licenziamento	Non previste	Cessazione dei rapporti
Attivazione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni	Denuncia	Denuncia	Denuncia	- Sospensione - Licenziamento	Cessazione dei rapporti