



WHISTLEBLOWING

Orion S.p.A.

1. Di cosa si tratta

Tutelare il segnalante e garantire la massima riservatezza.

Che cosa si intende con l'inciso appena riportato?

Semplicemente rendere sicura, a chi rivela, in modo spontaneo, l'esistenza di un illecito all'interno di un'azienda, di un ente, illecito di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, la sua posizione, evitandogli pericoli di ritorsione.

La lealtà verso il datore di lavoro, verso l'Impresa presso cui si offre la propria prestazione lavorativa deve necessariamente essere elevata e passa anche attraverso la possibilità, anzi, riteniamo, il dovere, di segnalare attività contra legem.

Non si tratta di squallida delazione, ma di capacità di tutelare l'integrità aziendale, di chi lavora con te, ma anche di te stesso.

Da sempre, detto dovere è stato svolto con difficoltà.

In particolare, in Italia.

Un po' per ragioni culturali.

In parte per motivi caratteriali.

Un po' anche per il timore, spesso fondato, di ritorsioni, anche gravi.

Ecco che allora, con l'introduzione della normativa sul whistleblowing si è cercato, a livello europeo prima, e, poi, con il recente Decreto legislativo del 9 marzo 2023, in Italia, di creare un sistema che renda sicura la posizione di chi, in Azienda, fa solo ed unicamente il proprio dovere.

Come si diceva, in Italia il recepimento legislativo è recentissimo, ma già le Aziende più lungimiranti avevano deciso di dotarsi di un sistema che soddisfacesse le esigenze indicate.

In tal senso, Orion è stata assolutamente in prima linea.

E si è parlato di whistleblowing sin da subito, in modo chiaro ed evidente. Di seguito si spiegherà in che maniera e quali sono le misure adottate.

Ma prima una brevissima introduzione sulle norme esistenti.

2. Whistleblowing in Italia a livello legislativo

La Direttiva UE sul Whistleblowing rappresenta una tappa storica per la difesa e la protezione del whistleblower, in quanto tutte le organizzazioni pubbliche e private con più di 50 dipendenti (ma non solo) sono tenuti a introdurre un sistema interno di whistleblowing.

Si tratta della Direttiva n.1937 del 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione.

Il 10 Settembre 2022 è entrata in vigore la legge recante la delega al governo che prevedeva un nuovo termine per il recepimento della normativa, fissato a 90 giorni.

Il 9 Dicembre, di venerdì, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di Decreto legislativo per procedere all'attuazione del recepimento della Direttiva UE.

Poi, una volta che le Commissioni Parlamentari hanno raccolto i pareri di diversi esponenti, come il Garante Privacy, Confindustria, la società civile, il 9 Marzo 2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legislativo, recante attuazione della Direttiva UE 1937/2019 e la nuova legge italiana sul whistleblowing (D.Lgs.n.24) è entrata, ufficialmente, in vigore.

A questo punto, le aziende italiane pubbliche e private, con più di 250 dipendenti, sono chiamate a implementare un sistema di segnalazione di illeciti entro il 15 luglio 2023, mentre quelle con più di 50 dipendenti, hanno tempo fino al 17 dicembre, per adeguarsi ai nuovi requisiti.

3. Punti essenziali della Direttiva

Di seguito i punti essenziali della normativa:

- la protezione viene garantita sia ai dipendenti sia agli ex dipendenti, ma anche ai clienti, ai fornitori, ai tirocinanti, ai candidati;
- le persone coinvolte sono protette dal licenziamento, dal demansionamento e da ogni altra forma di discriminazione;
- la protezione si applica alle segnalazioni di illeciti penali, civili, amministrativi e contabili, come frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati in materia di appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e stradale, protezione dell'ambiente, salute pubblica e tutela dei consumatori e dei dati;
- il segnalante può scegliere se riportare un sospetto all'interno dell'azienda o direttamente all'autorità di vigilanza competente. Se non accade nulla in risposta a tale segnalazione, o se

il segnalante ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico, può rivolgersi direttamente ai media. I segnalanti sono protetti in entrambi i casi.

4. I vantaggi di avere un sistema whistleblowing funzionante

Un sistema di segnalazione non garantisce solo ed unicamente chi decida di rivelare degli illeciti, ma avvantaggia anche le aziende e le organizzazioni.

Non va taciuto che l'individuazione precoce di illecità commesse all'interno dell'azienda contribuisce ad individuare, in modo tempestivo, una possibile soluzione e previene l'insorgere di altri problemi, anche più gravi.

In tal senso parlano molto chiaramente le statistiche; le organizzazioni, gli enti perdono circa il 7% del loro fatturato annuale a causa delle violazioni sopra indicate.

In particolare, le segnalazioni interne possono aiutare a scoprire una parte significativa di questi casi e, quindi, a ridurre al minimo i danni finanziari.

Esiste anche un vantaggio indiretto: limitando la fuoriuscita di notizie all'esterno dell'organizzazione, si riduce anche il rischio di andare incontro a danni di reputazioni e di immagine.

Da ultimo, le aziende che adottano strumenti di comunicazione trasparente con i propri stakeholder vengono percepite come più sostenibili da dipendenti, partner, fornitori e clienti.

5. Come si implementa, quali sono i canali di informazione, la garanzia di riservatezza

Tutti gli Enti con le caratteristiche sopra individuate devono dotarsi di un sistema di segnalazione come il presente.

La durata dell'implementazione dipende dalla dimensione e dalla complessità aziendale.

Nel caso di Orion si è trattato di esercizio piuttosto veloce e facile.

Già il Modello, nella Parte Generale e in quella Speciale, dei Protocolli, affrontava in modo soddisfacente l'argomento.

Anzi, in linea con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea che incoraggia il legislatore nazionale a estendere l'ambito di tutela del whistleblower, Orion ha previsto, da sempre, da una parte, la necessità che tutti i soggetti che ne fanno parte o che si trovino ad avere a che fare con la medesima,

sentano forte la necessità di evidenziare ogni comportamento illecito, vietando in tutti i modi gli atteggiamenti omertosi, dall'altra, l'esistenza di un sistema serio e completo che tuteli, in modo preciso, chi segue un comportamento come quello appena indicato.

Non vi sono dubbi che i canali oltre che più ben definiti, siano aumentati.

O meglio, con il presente documento, si dà atto della possibilità di effettuare segnalazioni, di fare i whistleblower, non soltanto internamente, ma anche esternamente all'Azienda, proteggendo l'identità e trattando i dati in conformità con il GDPR.

Si evidenzia che la libertà di scelta, per i segnalanti, in termini di canale di Whistleblowing, è un aspetto essenziale: come detto, il whistleblower, se non trova accesso a canali di segnalazione interni adeguati, può contattare l'Autorità competente oppure i Media: si tratterebbe di uno scenario davvero grave per l'azienda.

In tal senso, quindi, Orion si è dotata di un sistema in cui siano disponibili canali di segnalazione interna e la cui esistenza è comunicata adeguatamente.

Detti canali sono sicuri ed affidabili.

Disponibili 24 ore su 24.

7 giorni su 7.

Sono offerti la possibilità di anonimato e testi esplicativi semplici.

6. Le segnalazioni in Orion

Come detto in Orion esiste, da anni, un sistema che tutela, in modo:

- assoluto
- certo
- pieno

i segnalatori da ogni genere di ritorsione.

In particolare, grazie all'esistenza di un Modello 231 completo e con un orientamento molto internazionale.

La specificità dell'Azienda che vive soprattutto nel mercato estero, ha reso necessaria l'esistenza di un sistema in linea con le esigenze del mercato globale.

E certi temi, la cui importanza è avvertita de sempre in molti paesi stranieri, sono stati al centro della politica aziendale di Orion.

In linea con le indicazioni dell’Autorità, e grazie ad un sistema di informazione e denuncia presente in Azienda da diversi anni, molto valido e tutelante, la Società ha correttamente deciso di utilizzare detto canale e cioè quello di segnalazione all’Organismo di Vigilanza, anche per il whistleblowing.

Come detto, ciò già avveniva, nel recepimento volontario della normativa europea.

A maggior ragione adesso, ovviamente con gli adeguamenti specifici richiesti dal Legislatore italiano.

Ecco allora che l’Organo deputato in azienda a ricevere le segnalazioni dei Whistleblower è l’Organismo di Vigilanza (ODV).

L’Organismo di Vigilanza, composto da soggetti competenti e di certa esperienza, garantisce, anche a proposito di questo tema, un approccio etico, rispettoso dei diritti in gioco e tale da garantire la sicurezza del segnalatore, con discrezione e serietà.

Quest’Organo, interfunzionale, è il soggetto destinatario delle segnalazioni ed è incaricato di gestirle, applicando le modalità operative delle presenti Linee Guida.

Si specifica che i componenti sono due:

- uno proveniente dall’Azienda, la Responsabile delle Risorse Umane in azienda
- l’altro esterno, ma, in ogni caso assoluto conoscitore della realtà societaria, e cioè legale, Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Orion S.p.A.

L’avvocato non dipendente è designato quale Presidente del Comitato.

Chiarito un tanto e tornando alla figura del Whistleblower, si precisa che l’identità di quest’ultimo non potrà essere rivelata se non con l’espreso consenso del segnalante stesso.

Ovviamente questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l’ampiezza della tutela varia, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (e cioè che siano penali, civili disciplinari) in cui la persona potrà essere coinvolta.

Nel caso di segnalazioni che abbiano comportato l’instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti di cui all’art.329 c.p.p.

Detta norma stabilisce l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza, e comunque, non oltre la chiusura di detta fase.

Il Decreto Lgs.24/2023 conferma, inoltre, le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante e introduce un'ulteriore forma di tutela per il whistleblower, questa volta in sede processuale.

Il documento dispone in capo al soggetto che abbia posto in essere tali condotte, un'inversione dell'onere probatorio, imponendogli di dimostrare che siano state attuate per ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia.

Si tratta di vincolo ben più gravoso di quello originariamente prescritto dalla direttiva: mentre l'art.21 della normativa comunitaria impone all'autore delle ritorsioni di dimostrare che la condotta sia imputabile a motivi debitamente giustificati, l'art.17 del Decreto richiede, invece, che si provi l'estraneità della condotta rispetto alla segnalazione oggetto della controversia.

Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso i canali previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria a svelare la violazione.

È, inoltre, prevista l'istituzione da parte di ANAC di un elenco degli enti del terzo settore che forniscono misure di sostegno per i whistleblower.

7. I segnalatori, i segnalati e l'oggetto delle segnalazioni

Prima di tutto un chiarimento.

La segnalazione è qualsiasi comunicazione ricevuta tramite i canali individuati che abbia ad oggetto:

- comportamenti posti in essere in violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività in Orion S.p.A., compresi il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs.231/01;
- qualsiasi altra condotta illecita che possa determinare un danno economico, patrimoniale e/o d'immagine per Orion S.p.A.

In ragione di quanto detto, Orion S.p.A. incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01, delle leggi e del sistema regolamentare interno di Orion S.p.A., richiedendone, in ogni caso, il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

Ciò detto, si evidenzia che la segnalazione può essere effettuata da:

- dipendenti o ex dipendenti Orion e tutti quei soggetti che operano sulla base di rapporti contrattuali che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forme diverse dal rapporto di lavoro subordinato
- i membri degli organi sociali
- terzi, tra cui, ad esempio:
 - a) clienti
 - b) fornitori (e dipendenti e collaboratori degli stessi)
 - c) subfornitori (e dipendenti e collaboratori degli stessi)
 - d) consulenti
 - e) partner commerciali
 - f) azionisti
 - g) persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
 - h) soggetti con cui non è ancora iniziato il rapporto di lavoro.

Le segnalazioni possono riguardare sia i dipendenti della Orion sia i membri degli organi sociali sia terzi (ad esempio, clienti, fornitori, consulenti, partner commerciali, collaboratori, stagisti, tirocinanti).

A proposito dell'oggetto delle segnalazioni, si evidenzia che potrà essere segnalata qualsiasi tipo di violazione che si tratti di un fatto o che sia un'omissione, anche se soltanto potenzialmente contraria alla normativa di legge e ai regolamenti interni della Orion S.p.A. (a tal proposito, si specifica, a titolo meramente esemplificativo, che la segnalazione potrà riguardare anche la violazione del Codice Etico, o qualsiasi condotta illecita, come prevista dal Modello 231).

Potranno riguarda illeciti:

- penali
- civili
- amministrativi

-
- contabili
 - norme comunitarie

A titolo unicamente esemplificativo e non esaustivo, si evidenzia che le segnalazioni potrà riguardare le violazioni di Policy, di procedure e di regolamenti interni all'azienda, le violazioni delle norme a tutela dell'ambiente, le violazioni delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro; attività illecite/fraudolente, anche di natura finanziaria, in danno del patrimonio dell'Azienda; i furti; i conflitti di interessi; le acquisizioni illecite di informazioni commerciali e di know how, gli atti corruttivi effettivi, ma anche tentati e presunti, posti in essere direttamente, tramite o su sollecitazione di terzi.

Non costituiscono segnalazioni whistleblowing, invece:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale o di servizi verso l'esterno.

8. Le segnalazioni in Orion

Le segnalazioni possono manifestarsi:

- a) in forma scritta, con la compilazione del Modello per la segnalazione che potrà essere inviato mezzo posta, con l'indicazione "riservata personale al Presidente del Comitato Segnalazioni", presso Orion S.p.A., Via Caboto 8, Trieste. Si specifica che la comunicazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, come detto, la dicitura "riservata personale al Presidente del Comitato Segnalazioni";
- b) ancora in forma scritta, nei modi indicati sopra, inserendo la busta nell'apposita cassetta situata in: palazzina uffici – saletta ristoro vicino alla cassetta "reclami e segnalazioni" e stabilimento – ingresso vicino alla cassetta "reclami e segnalazioni";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione ai membri del Comitato Segnalazioni, anche telefonicamente al seguente numero di telefono 040/9713290 o, di persona, in seguito a richiesta di effettuare un incontro diretto con i medesimi;

L'informativa a disposizione è chiara e spiega tutte le procedure e i presupposti, facilmente accessibile ed è previsto che vi sia anche sul sito Internet aziendale.

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, vi sarà un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

Si ribadisce che il whistleblower può decidere di segnalare, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), individuata quale unica Autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di whistleblowing, attraverso appositi canali di segnalazione esterni.

In particolare, i Whistleblower possono fare ricorso all'Autorità:

- nel caso in cui non sia previsto (ma non è il caso Orion) nel contesto lavorativo in cui opera il Whistleblower, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero non sia stato attivato (ma non è il caso Orion), o, se presente, non sia conforme (ma non è il caso Orion);
- qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione, correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- se il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si evidenzia ancora che, considerato che tutte le segnalazioni devono essere documentate e devono essere adottate misure di follow-up, ogni segnalazione deve essere facilmente accessibile al Compliance Officer per gestire le fasi successive.

9. E dopo la segnalazione?

Una volta pervenuta, la segnalazione viene protocollata dal Comitato che la sottoporrà ad una prima analisi.

Se la Segnalazione risulterà:

- manifestamente infondata

-
- ovvero estranea all'ambito di applicazione delle presenti Linee Guida
 - e/o con contenuto diffamatorio/calunnioso
 - oppure troppo generica
 - e/o priva di qualsiasi elemento che permetta di avviare qualsiasi tipo di approfondimento

la stessa verrà archiviata.

Qualora la Segnalazione verterà su fatti noti e per i quali siano già in corso analisi e verifiche, oppure precontenziosi, contenziosi o altre indagini in corso, anche da parte dell'Autorità Giudiziaria, il Comitato Segnalazioni valuterà se collegare la medesima alla fattispecie oggetto di indagine.

Se la Segnalazione verrà considerata meritevole di indagine, il Comitato Segnalazioni valuterà, prima di tutto, se questa abbia rilievo ai fini del D.Lgs.231/01, integrando la stessa una violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico o, comunque, essendo afferente ad uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/01. In tale ipotesi, visto che i membri del Comitato Segnalazioni e Odv in Orion coincidono, non sarà necessaria una comunicazione all'Organismo di Vigilanza, ma i componenti del medesimo, dovranno procedere anche con un'indagine focalizzata sul tema 231.

Il Comitato Segnalazioni poi valuterà la corretta classificazione della Segnalazioni rispetto ad una specifica lista di categorie e procederà a tutte le necessarie verifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

A questo punto, le azioni risolutive prevedibili sono:

- a) l'avvio di indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure adottate per rimediare al problema;
- b) il completamento della procedura per mancanza di prove;
- c) il completamento della procedura per assenza di motivi fondati;
- d) il riferimento ad altri canali o procedure di segnalazione;
- e) il rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini nella misura in cui queste informazioni non influiscano sulla ricerca interna o sull'indagine e non ledano i diritti della persona interessata dalla segnalazione. In tal senso, si precisa che vi potrà essere un'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti costituenti reato ovvero la promozione di azioni civili e/o di natura amministrativa.

Una volta effettuata la segnalazione e una volta avviata tutta la procedura, il segnalante deve essere informato, entro un periodo di tempo determinato, sulle azioni di follow-up pianificate o intraprese e

sui relativi motivi. Il Whistleblower deve essere regolarmente informato sullo stato delle indagini e sugli esiti.

Il Comitato Segnalazioni, come detto, provvederà a porre in essere le azioni correttive che potranno prevedere l'adozione di provvedimenti sanzionatori verso il Segnalato e/o gli altri soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate e l'adozione di ogni eventuale azione di rafforzamento del sistema di controllo interno di gestione dei rischi e del Modello 231.

Si evidenzia che il Comitato Segnalazioni predisporrà un Report che condividerà con l'Amministratore Delegato e con il Collegio Sindacale.

In ogni caso, il Comitato Segnalazioni redige semestralmente una reportistica riepilogativa delle attività svolte. Tale documento verrà condiviso con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio dei Sindaci.

10. Astensione

Il Comitato, che deve esaminare e valutare la segnalazione deve essere un organo del tutto indipendente ed imparziale.

Ne consegue che:

- se oggetto della Segnalazione è una condotta tenuta da un membro del Comitato Segnalazioni, quest'ultimo dovrà astenersi dall'attività di analisi preliminare e, nel caso di indagine, da qualsiasi attività relativa alla stessa
- se riguarderà entrambi, gli stessi dovranno astenersi dall'attività di analisi preliminare e, nel caso di indagine, da qualsiasi attività relativa alla stessa. In tale seconda ipotesi, i membri del Comitato saranno sostituiti da soggetto indicato dal Vicepresidente di Orion S.p.A.

Si precisa che, poiché in Orion S.p.A. i membri del Comitato Segnalazioni e quelli dell'ODV coincidono, di quanto avvenuto dovrà essere informato il Collegio Sindacale.

11. Trattamento dei dati personali e valutazione d'impatto

Si è già brevemente analizzato il tema, Tornandovi in modo più ampio, va necessariamente sottolineato che, in tutto il processo indicato e descritto nel D.Lgs.24/23, ogni trattamento di dati personali deve tener conto e conformarsi agli obblighi previsti dal GDPR: l'intera procedura deve

essere compliance sin dall'inizio e cioè dalla progettazione alla messa a punto del modello di ricevimento.

In tal senso, viene garantito, in Orion, per tutto il Processo di Segnalazione, il rispetto del Modello per la protezione dei dati personali.

Ciò per assicurare la conformità del sistema al GDPR e ad ogni normativa esistente, applicabile in materia di protezione dei dati personali.

In ragione di quanto detto e considerati i tipi di dati personali che potranno essere coinvolti dalle segnalazioni, Orion S.p.A, insieme con il Team Privacy ha strutturato i processi di gestione delle segnalazioni in modo da garantire la conformità alla normativa privacy.

Nello specifico, rispondono alle caratteristiche appena individuate e cioè conformi alle leggi specifiche nel settore in oggetto:

- la gestione delle segnalazioni interne
- i rapporti con i fornitori
- tutte le comunicazioni tra i diversi soggetti coinvolti
- le informazioni da rendere a tutti i soggetti interessati.

Si evidenzia che in Orion sono analizzati i rischi che riguardano tutte le figure coinvolte (il whistleblower, le persone segnalate, i terzi) e adottate le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati e un livello di sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati.

Nel rispetto di quanto previsto all'art.13 del Decreto, tutti i soggetti tenuti alla definizione del canale di segnalazione interna devono effettuare, prima di tutto, la Valutazione di impatto sulla protezione dei dati, prevista dall'art.35 del GDPR.

12. La Tracciabilità

L'attività esplicita dal Comitato Segnalazioni deve essere tracciabile

Dall'inizio alla fine.

Il Comitato dovrà conservare ed archiviare la documentazione prodotta in sede di Segnalazione e, successivamente, durante tutto il processo di analisi e verifica.

Un tanto al fine di rendere possibile la precisa ricostruzione dell'intero processo di gestione della Segnalazione stessa.

13. La tutela del Segnalante

Orion S.p.A. garantisce l'assoluta protezione da qualsiasi atto, diretto o indiretto, che avvenga contro il Segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione dal medesimo effettuata, che si tratti di :

- ritorsione (e cioè qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche);
- discriminazione (a titolo di esempio: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, misure disciplinari, retrocessione di grado, mancata promozione, mutamento delle funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, referenze negative, coercizioni, intimidazioni, molestie, ostracismo, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa in tal senso, il mancato rinnovo di un contratto a termine, la risoluzione anticipata di un contratto a termine, danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici e finanziari, conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi, l'annullamento di una licenza o di un permesso, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici);
- penalizzazione.

Si precisa che Orion S.p.A. assicura la totale riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, salvi i casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

14. La tutela del Segnalato

Orion S.p.A. offre la massima protezione dalle segnalazioni che abbiano natura diffamatoria e/o che si rivelino infondate ed effettuate con dolo e colpa grave.

Un tanto allo scopo di tutelare la dignità e la reputazione di ogni persona.

Qualora la Segnalazione effettuata da un dipendente risulti non fondata, illecita o calunniosa, la Orion garantisce l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Detti provvedimenti saranno adeguati e proporzionali, secondo quanto disposto dal Contratto Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

Orion S.p.A. potrà, in aggiunta, valutare di informare del contenuto della Segnalazione ritenuta illecita e dell'identità del segnalante, il soggetto segnalato al fine di consentire al medesimo di valutare se intraprendere eventuali azioni legali a propria tutela.

Nessuna azione sarà invece intrapresa e nessuna sanzione sarà irrogata nei confronti di chi abbia effettuato una Segnalazione in buona fede.

Un tanto anche nel caso in cui, a seguito della verifica e delle analisi, i fatti descritti risultassero infondati.

Orion S.p.A. adotta le stesse forme di tutela a garanzia della Privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, ovviamente tenuto conto e fatte salve tutte le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato.

Il segnalato deve essere informato il prima possibile.

Tuttavia, qualora vi sia il rischio concreto che il segnalato possa mettere a repentaglio la capacità di indagare in modo efficace sulla segnalazione o possa compromettere le prove da acquisire la notifica potrà essere ritardata.

15. Le sanzioni

Oltre, ovviamente, ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio in caso di mancato adeguamento o violazione della disciplina.

Con l'art.21 del Decreto è prevista la possibilità, da parte di ANAC, di irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000,00 a 50.000,00 euro nel caso in cui siano accertate attività ritorsive a danno del segnalante ovvero quando sia dimostrato che il soggetto segnalato abbia ostacolato o tentato di ostacolare, l'espletamento della procedura di segnalazione, o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art.12;
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora l'Autorità accerti la mancata implementazione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure adeguate all'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione delle procedure non sia conforme alla disposizione del decreto
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato il mancato svolgimento delle necessarie attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500,00 a 2500,00 euro, nel caso venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e calunnia.

Si precisa che ANAC stabilirà l'importo della sanzione da applicare, sulla base delle dimensioni della Azienda o Ente cui si riferisce la segnalazione.

Per quanto riguarda il segnalato, nel caso in cui emerga, dalle verifiche ricevute, un comportamento illecito, se si tratta di un dipendente, quest'ultimo sarà soggetto a misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionali, secondo quanto previsto dal Modello 231, dal Contatto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

In aggiunta, inoltre, sono previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante o di chi adotta misure ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante.

Nel caso di dipendenti della Orion S.p.A. spetta alla funzione HR valutare i provvedimenti disciplinari da applicare.

Nel caso di soggetti diversi dai dipendenti, quali clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, stagisti, tirocinanti, partner commerciali, è di competenza dello studio legale di appoggio della società decidere come agire.

16. Segnalazioni delle violazioni delle Linee Guida

Se un destinatario delle presenti Linee Guida dovesse venire a conoscenza di qualsivoglia violazione o deroga di qualsiasi tipo alla stessa, dovrà comunicarlo attraverso i canali di segnalazione indicati.

*

Al presente documento si allega modulo di segnalazione.

Si precisa che, in ogni caso, si rimanda al contenuto tutto del Decreto Legislativo n.24/23, dato, qui, per trascritto, nella sua interezza.