



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 davvero 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, ai giornalisti;
- le persone coinvolte sono protette dal licenziamento, dal demansionamento e da ogni altra forma di discriminazione;
- la protezione si applica solo alle segnalazioni di illeciti relativi al diritto UE, 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

Avere 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 illiceità 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

Ecco allora che 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 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.

È fondamentale evidenziare come la libertà di scelta, per i segnalanti, in termini di canale di Whistleblowing, è un aspetto essenziale.

Lo ribadiamo: il whistleblower, se non trova accesso a canali di segnalazione interni adeguati, può contattare l'Autorità competente oppure i Media: si tratta di uno scenario davvero grave per l'azienda. In tal senso, quindi, diviene necessario che all'interno della medesima siano disponibili e comunicati adeguatamente canali di segnalazione interni, sicuri ed affidabili.

Detti canali, anche in Orion, sono disponibili 24 ore su 24.

7 giorni su 7.

Sono offerti:

- la possibilità di anonimato
- testi esplicativi semplici.

6. E dopo la segnalazione?

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.

Le azioni risolutive prevedibili sono:

- l'avvio di indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure adottate per rimediare al problema;

-
- il completamento della procedura per mancanza di prove;
 - il completamento della procedura per assenza di motivi fondati;
 - il riferimento ad altri canali o procedure di segnalazione;
 - 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.

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

7. La segnalazione in Orion

Come detto in Orion esiste, da anni, un sistema che tutela, in modo assoluto, certo e 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 da 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.

Si precisa che l'identità del Whistleblower non potrà essere rilevata se non con l'espresso 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. La disposizione impone 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.

Sempre in tema, il Decreto Lgs.24/2023 conferma 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 infatti 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. Evidenziamo che 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 dell'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.

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

8. Come sono le segnalazioni in Orion

Le segnalazioni vengono rese:

- in forma scritta;
- in forma orale (attraverso linea telefonica preposte, cioè quella dell'O.d.V.);

-
- su richiesta specifica del segnalante, anche mediante incontri diretti.

L'informativa a disposizione è chiara e spiega tutte le procedure e i presupposti.

È facilmente accessibile.

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.

Come detto, e Orion evidenzia un tanto, 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.

Un'ultima considerazione: poiché 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. Trattamento dei dati personali e valutazione d'impatto

Abbiamo già accennato in breve sul tema.

In modo più approfondito, si evidenzia che, nell'intero processo descritto dal 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.

Sono tali, ovviamente, la gestione delle segnalazioni interne e i rapporti con i fornitori.

Come tutte le comunicazioni tra i diversi soggetti coinvolti.

E le informazioni da rendere a tutti i soggetti interessati.

Vengono:

- analizzati i rischi che riguardano tutte le figure coinvolte (il whistleblower, le persone segnalate, i terzi)
- 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.

In forza e nel rispetto di quanto previsto dall'art.13 del Decreto, tutti i soggetti tenuti alla definizione del canale di segnalazione interna devono effettuare, prima di avviare il trattamento la Valutazione di impatto sulla protezione dei dati, prevista dall'art.35 del GDPR.

10. 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 5000,00 a 30.000,00 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, da parte del responsabile dell'anticorruzione, 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.

*

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.