

“

La nuova disciplina del whistleblowing:
il D.lgs. N. 24/2023 attuativo della
Direttiva Europea n.1937/2019

”

27 Marzo 2024



Webinar organizzato per:



COS'È il whistleblowing

Il **whistleblowing** è l'azione di segnalare o denunciare illeciti generalmente nel contesto di corruzione, frode, abusi o altre pratiche discutibili.

Il whistleblowing è compiuto dal **whistleblower** che è il testimone dell'illecito

CHI è il whistleblower?

Il whistleblower è la persona che **segnala, divulga pubblicamente o denuncia 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 sia venuta a conoscenza in un **contesto lavorativo pubblico o privato**.

La segnalazione può essere:

- **Scritta o orale;**
- **Interna o esterna** all'amministrazione/ente.

CHI può segnalare?

- **Dipendenti pubblici;**
- **Lavoratori subordinati** di soggetti del settore privato;
- **Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- **Collaboratori, liberi professionisti** e i **consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- **Volontari** o **tirocinanti**, retribuiti e non;
- **Azionisti** e **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza** o **rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.



**MOLTI PIÙ SOGGETTI
rispetto ad art. 5
d.lgs. 231/01**

QUANDO si può segnalare?

- Quando il rapporto giuridico **è in corso**;
- Quando il rapporto giuridico **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in fase di selezione o **in altre fasi precontrattuali**;
- Durante il **periodo di prova**;
- **Anche successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico **se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima**.

COSA si può segnalare?

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in violazioni di disposizioni normative nazionali o europee.

I canali di segnalazione

- CANALE INTERNO
- CANALE ESTERNO (gestito da ANAC)
- DIVULGAZIONI PUBBLICHE
- DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

ATTENZIONE:

La scelta del canale **non è più discrezionale. È favorito l'utilizzo del canale interno**: canale esterno e divulgazione pubblica sono accessibili solo in via residuale.

Il canale interno

- «I **sogetti del settore privato**,
- **sentite le rappresentanze** o **le organizzazioni sindacali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n.81 del 2015,
- **attivano propri canali di segnalazione.»**

I canali di segnalazione devono garantire, 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».

La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata **a una persona o a un ufficio interno autonomo** dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, **ovvero è affidata a un soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Il canale interno: il Whistleblowing Manager

I vertici dell'ente devono individuare una **persona o un ufficio responsabile** del funzionamento del canale interno. Tale soggetto può essere **interno o esterno**, e deve essere:

- **libero da conflitti di interesse;**
- dotato di **requisiti di imparzialità e indipendenza;**
- avere qualifiche e **competenze adeguate.**

Il Whistleblowing Manager dovrebbe inoltre:

- Essere dotato di **risorse e poteri adeguati** a dare seguito alle segnalazioni;
- Mantenere le **comunicazioni con i whistleblower;**
- **Monitorare e progettare le procedure** interne di segnalazione;
- Avere **accesso rapido e diretto al Consiglio di Amministrazione** o altro organo equivalente

Il canale interno: compiti del Whistleblowing Manager

Esso deve:

- valutare **l'ammissibilità della segnalazione** e la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele previste;
- Notificare al segnalante la **ricezione della segnalazione entro 7 giorni**;
- **attivare l'istruttoria interna**;
- in caso di fondatezza della segnalazione, **rivolgersi immediatamente agli organi preposti** interni o enti/istituzioni esterne;
- **tener traccia dell'attività svolta**;
- fornire **riscontro al segnalante entro 3 mesi**;
- **informare** il personale;
- **formare** il personale.

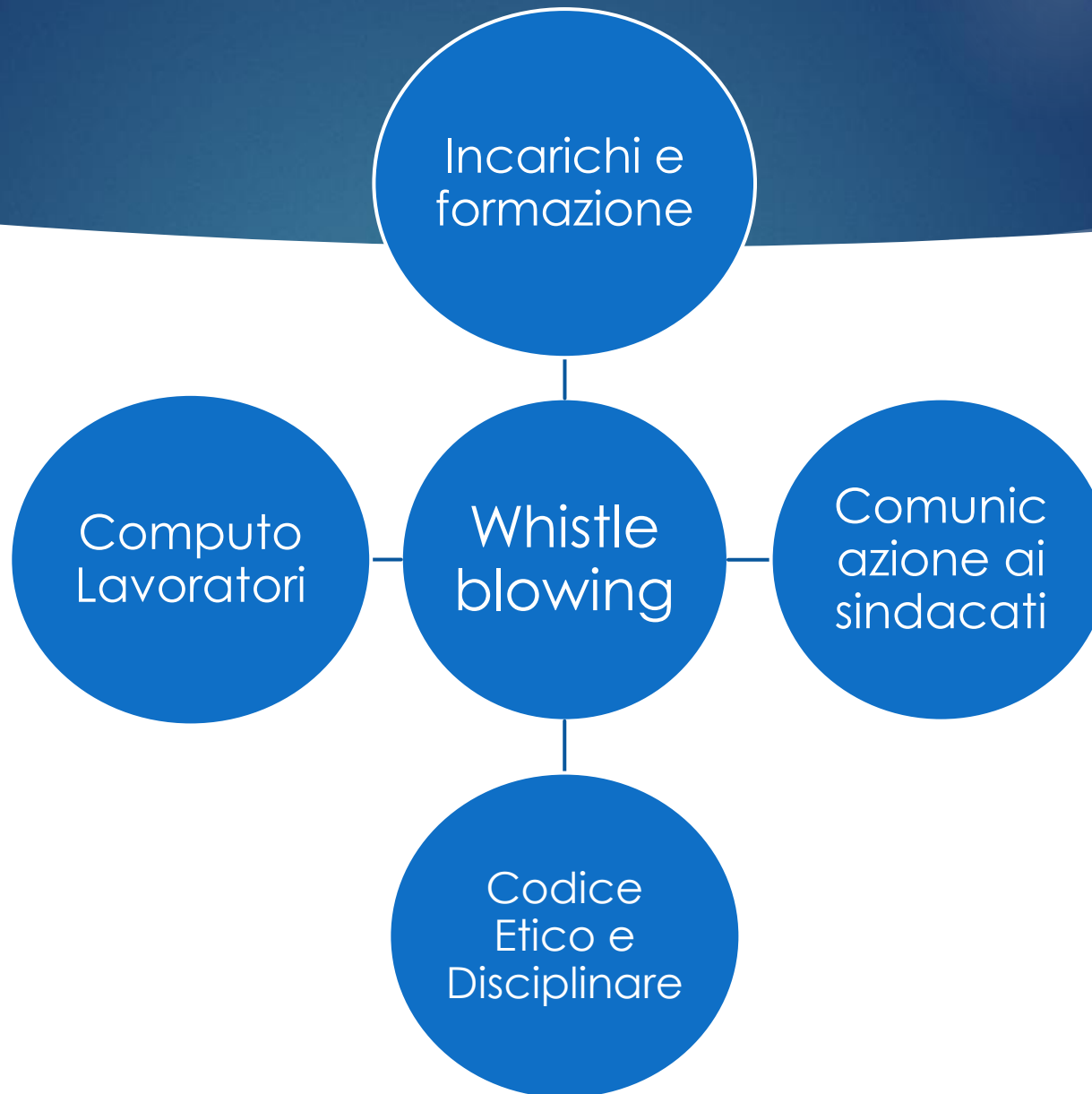
Canale interno: quali strumenti?

I canali interni devono:

- essere **comunicati chiaramente** ai potenziali segnalanti;
- essere **facilmente accessibili**.

INTEGRITY WATCH E' NATA CON LO SCOPO DI RENDERE FACILE LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI,
LA LORO CONSERVAZIONE LA GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ANONIMA CON IL SEGNALANTE

PRESENTAZIONE DELLA PIATTARFORMA INTEGRITYWATCH



ADEMPIMENTI IN MATERIA DI LAVORO

- COMPUTO DEI LAVORATORI PER L'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ART 27 DLGS 81/2015
- COMUNICAZIONE PREVENTIVA E COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI ART 4 DLGS 24/2003
- LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA AZIENDALE
- ADEGUAMENTO DEL CODICE ETICO E DISCIPLINARE
- INTEGRAZIONE DELLE MANSIONI PER GLI INCARICATI E FORMAZIONE

DOCUMENTAZIONE

La documentazione necessaria deve riguardare:

- Comunicazione organizzazioni sindacali;
- Informativa (dipendenti, collaboratori, soci, ecc.) → deve arrivare anche a candidati a posizioni lavorative o ex-dipendenti;
- Informativa trattamento dati;
- Sezione dedicata + informativa sito/piattaforma;
- Procedura canale interno whistleblowing:
- Modulo segnalazione;
- Procedure per tutela diritti, data retention e data breach;
- Cartelli informativi affissione uffici;
- Documento informativo per soggetti coinvolti nella gestione del canale;
- Documenti piano di formazione/aggiornamento aziendale;
- Nomina Whistleblowing Manager/Ufficio whistleblowing
- Nomina Ufficio istruttoria.

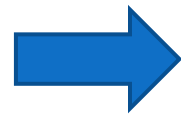
DOCUMENTAZIONE

- Aggiornamento MOG 231 (deve contenere previsione Canale di segnalazione interno);
- Aggiornamento codice disciplinare (prevedere sanzioni per 1) ritorsioni o ostacolo segnalazioni, 2) mancanza canali interni, 3) segnalazione diffamatoria o calunnia)

- Aggiornamento privacy policy (deve includere il trattamento delle segnalazioni)
 - Nomina Whistleblowing manager a responsabile del trattamento (se esterno)
 - Nomina persone autorizzate
 - Aggiornamento DPIA
 - Aggiornamento risk assessment
 - Informativa per whistleblower
- Aggiornamento registro trattamenti.

Il canale interno: compliance GDPR

**Trattamento ad
ALTO RISCHIO**



Richiesta l'adozione di misure organizzative adeguate:

- **Individuazione delle persone preposte** a ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- Erogazione **formazione**;
- **Informazione** dipendenti ed interessati (art. 13 GDPR).
- Attivazione dei canali di segnalazione e adozione di **crittografia**;
- **Documentazione delle scelte organizzative** in materia di strumenti di segnalazione;
- **Analisi del rischio e valutazione d'impatto privacy: privacy by design e by default.**
- Definizione dei profili di **data retention**: conservazione delle segnalazioni esclusivamente per il **tempo necessario**, e comunque **non oltre 5 anni** dalla comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione.

Formazione: Obbligatoria

- La normativa obbliga alla formazione in materia di Whistleblowing.
- Posso usare la FORMAZIONE FINANZIATA?
- Le aziende che decidono di utilizzare la formazione finanziata non pagano nulla, semplicemente destinano ad un fondo interprofessionale il contributo obbligatorio che mensilmente già versano alla disoccupazione.
- Volontaria (corrispondente allo 0,30% del contributo obbligatorio per la disoccupazione volontaria).
- Attraverso l'utilizzo della formazione finanziata dal nostro Ente è possibile recuperare in tutto o in parte il costo delle attività consulenziali necessarie ad applicare in azienda l'applicazione della legge 231 e il Whistleblowing.
- Le aziende che ci scelgono quali Ente di riferimento, beneficiano dei finanziamenti che abbiamo a disposizione provenienti dai versamenti INPS su nostri conti di sistema.
- E' possibile usufruire di corsi di formazione in modo continuativo in quanto abbiamo sempre progetti aperti attraverso i quali le aziende possono beneficiare in casi di fabbisogni urgenti.
- Ci occupiamo di tutte le fasi organizzative e le aziende non hanno alcuna incombenza.

CONTATTI

Patrizia Maffei & Massimo Spica

API SRL

Via Giosuè Carducci 8 - 20123 Milano

Tel. +39 02 4450030

Mob.: +39 340 8493244

e-mail: patrizia.maffei@api-srl.com

massimo.spica@api-srl.com