

“

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?

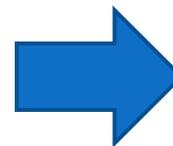
Il whistleblower è la persona che **segnala, divulga pubblicamente o denuncia violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea** che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, di cui sia venuta a conoscenza in un **contesto lavorativo 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.

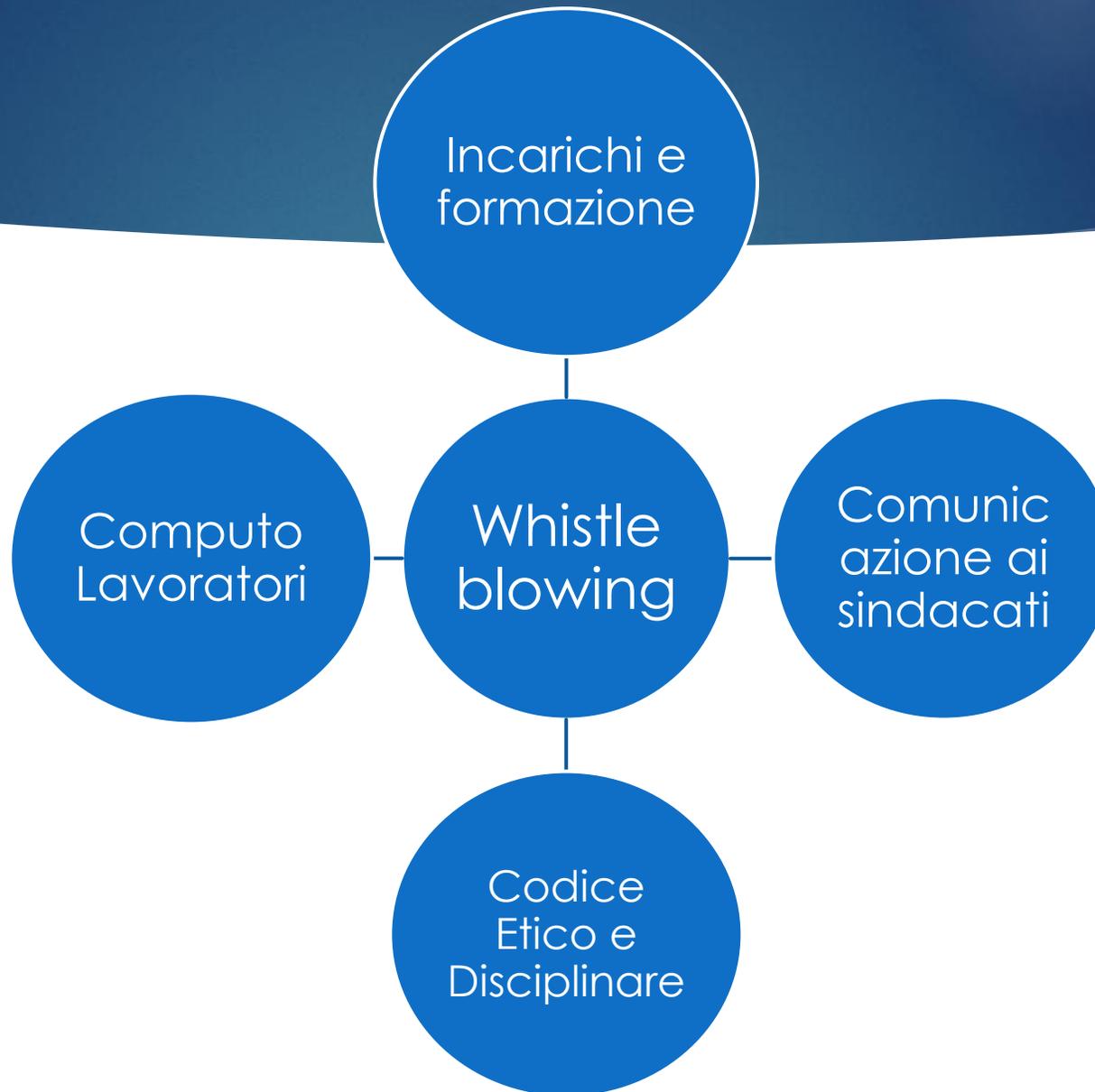
# Canale interno: quali strumenti?

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

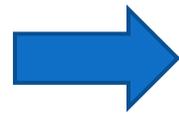
- Aggiornamento MOG 231 (deve contenere previsione Canale di segnalazione interno);
- Aggiornamento codice disciplinare (prevedere sanzioni per 1) ritorsioni o ostacolo segnalazioni, 2) mancanza canali interni, 3) segnalazione diffamatoria o calunnia)

\*\*\*

- 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](mailto:patrizia.maffei@api-srl.com)

[massimo.spica@api-srl.com](mailto:massimo.spica@api-srl.com)