Treviso, 04 dicembre2023

CIRCOLARE 009/dicembre 2023

Spett.le Cliente
Vs. Sede

C.A. Titolare

Oggetto: *WHISTLEBLOWING*

Buongiorno,

dal 31 marzo 2023 il whistleblowing è un nuovo obbligo normativo. Con l'approvazione del D.Lgs. 24/2023 le **aziende sono obbligate a implementare un canale interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti** (whistleblowing). Già dal **15 luglio 2023 l'obbligo riguarda le aziende con 250 dipendenti**, mentre dal prossimo **17 dicembre 2023 l'obbligo è per le aziende con oltre 50 dipendenti**.

La norma interessa sia aziende del settore pubblico, sia società private appartenenti a vari settori, come Appalti, Ambiente, Salute Pubblica, tra gli altri.
Le segnalazioni devono essere gestite garantendo anonimato e protezione dei dati, in linea con il GDPR.
E' cruciale avere a disposizione strumenti adeguati per una gestione efficace delle segnalazioni.
Per le aziende che non si adeguano sono previste sanzioni fino a 50.000€.

Il nostro Studio non potrà gestire in autonomia tale nuovo adempimento; a tal fine alleghiamo la circolare predisposta da Sinergika Srl, nostro partner nel settore sicurezza e privacy.

Un cordiale saluto

UFFICIO PAGHE
NORMA GEST STP SRL

Ottobre 2023

INFOSINERGIKA

Whistleblowing (Nuova Normativa)

L'istituto del whistleblowing, con l'introduzione del termine segnalatore o segnalante di fatti illeciti, è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 nota anche come "legge anti corruzione".

La parola whistleblower è un termine inglese che deriva dalla frase *to blow the whistle*, letteralmente «soffiare il fischietto», probabilmente riferita all'azione di un poliziotto che tenta di fermare un'azione criminosa allertando altri poliziotti e, in modo più generico, la collettività.

Dal termine whistleblower proviene whistleblowing, termine con il quale si identifica la denuncia di fatti illeciti di cui Il segnalante è venuto a conoscenza durante la propria attività lavorativa.

Grazie al soggetto che denuncia gli illeciti di cui è venuto a conoscenza, nello svolgimento del rapporto di lavoro, è possibile prevenire pericoli, come quelli legati alla salute, alle truffe, alla corruzione.

In Italia, fino al 2017, il whistleblowing è stato regolamentato:

- Nell'ambito della pubblica amministrazione, dall'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- In ambito privato, dal decreto legislativo n.231/2001 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Dal 2017, con l'entrata in vigore della legge n. 179/2017, si è proceduto alla definizione di un sistema differenziato tra privato e pubblico, introducendo elementi regolatori comuni e sostituendo l'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001.
Per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 è stata poi pubblicata la Direttiva UE 1937/2019 sul Whistleblowing.

In questo numero

- **Whistleblowing**
- **I soggetti obbligati ad adeguarsi alla Legge Whistleblowing e le SCADENZE**
- **Il Whistleblowing nel settore privato**
- **Servizi che può offrire SINERGIKA per tale adeguamento**

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. 24/2023) è entrata ufficialmente in vigore.

Il **D.lgs 24/2023**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il *10 Marzo 2023* recepisce la Direttiva UE 1937/2019 in merito alla **protezione delle persone**, definiti "*Whistleblower*" (segnalatori), che denunciano appunto **violazioni** dei **diritti** stabiliti nell'Unione.

I soggetti obbligati ad adeguarsi alla Legge Whistleblowing e le SCADENZE

Soggetti e Scadenze

Dal 15 Luglio 2023

- ***Tutte le aziende*** *nel* ***settore privato*** *con* ***più di 250 dipendenti*** *a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001;*
- *Tutti i soggetti del* ***settore pubblico*** *(PA), compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti;*

Dal 17 Dicembre 2023

- ***Tutte le aziende*** *nel* ***settore privato*** *che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di* ***lavoratori subordinati tra i 50 e i 249****, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001.*

Il Whistleblowing nel settore privato

Attuazione dei processi da parte delle aziende interessate

Le aziende interessate dalla nuova normativa dovranno quindi attuare tutti quei processi necessari richiesti dal decreto, in particolare dovranno:

1. *Implementare appositi* ***canali di segnalazione interni o esterni*** *per consentire di inviare segnalazioni scritte (se digitale con procedura di crittografia dei dati) o orali (in presenza, tramite hotline o un sistema di segreteria);*
2. *Individuare il* ***gestore*** *delle segnalazioni: interna (ODV, DPO, RESPONSABILE) o esterna;*
3. *Predisporre la* ***documentazione*** *necessaria alla ricezione e analisi delle segnalazioni;*
4. *Predisporre* ***misure*** *per la* ***cancellazione*** *dei dati dopo il decorso del termine di conservazione;*
5. ***Formare*** *adeguatamente tutta la* ***popolazione aziendale*** *sul decreto e sulle modalità di segnalazione.*

Servizi che può offrire SINERGIKA per tale adeguamento

A. ADEMPIMENTI RELATIVI ALL'IMPOSTAZIONE DELLA PROCEDURA

1. Redazione di policy e procedure aziendali con definizione delle modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni (es. canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante al fine di prevenire eventuali ritorsioni, reportistica, ecc.);
2. Redazione del modello di segnalazione;
3. Gestione delle segnalazioni interna all'azienda.
   Indicazione su come impostare la corretta gestione delle segnalazioni;
4. Erogazione degli interventi formativi in tema di Whistleblowing, sia sotto il profilo normativo che di best practice del settore.

B. ADEMPIMENTI RELATIVI ALL'ADEGUAMENTO PRIVACY

1. Redazione dell'informativa per il personale/collaboratori;
2. Nomine agli autorizzati al trattamento;
3. Produzione della DPIA prevista dall'art. 13 del D. Lgs. 24/2023;
4. Aggiornamento del Manuale della Privacy;
5. Aggiornamento del registro dei trattamenti.

A fronte di questo nuovo adempimento sarà necessario aggiornare la procedura del trattamento dei dati personali (Privacy).