Napoli, lì 11 aprile 2023

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 6/2023

Whistleblowing settore privato

Con la presente ed allo scopo costante di aggiornare tutte le Aziende assistite, si comunica che sulla Gazzetta Ufficiale n. 63, del 15 Marzo 2023, è stato pubblicato il decreto legislativo n. 24/2023 che è entrato in vigore il 30 Marzo 2023. Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, gli effetti del succitato decreto, ai sensi dell'art. 24, decorreranno dal 15 luglio 2023 con minimo 250 dipendenti e dal 17 dicembre 2023 per le aziende con minimo 50 dipendenti.

Il termine "whistleblowing" identifica l'attività di denuncia del dipendente di fatti illeciti scoperti nel corso dello svolgimento della propria prestazione lavorativa. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, inerenti a:

- **episodi penalmente rilevanti;**
- **violazioni del codice etico;**
- **violazioni del Regolamento aziendale;**
- **violazioni di codici disciplinari;**
- **violazioni della normativa per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 9.4.2008 n. 81;**
- **violazioni dello Statuto dei lavoratori (L. 20.5.70 n. 300);**
- **violazioni della normativa sulla prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo di cui al D.Lgs. 21.11.2007 n. 231;**
- **violazioni della normativa poste a tutela dell'ambiente;**
- **violazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione od all'azienda di appartenenza;**
- **violazioni che possono arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione o l'azienda di riferimento;**
- **episodi di corruzione passiva (a danno dell'amministrazione o dell'azienda e nell'interesse del singolo o della parte terza) e/o episodi di corruzione attiva (a vantaggio dell'amministrazione o dell'azienda).**

Non costituiscono oggetto di segnalazione i conflitti o le vertenze di natura interpersonale.

CERTIFIED ESQ Your Certification Partner ISO 9001 www.esqcert.com
Partner 24ORE

MARIA CAFASSO - Consulente del Lavoro
I - 80122 Napoli (NA)
Vico Dattero a Mergellina 11
Tel. +39 081 7613065 - Fax +39 081 2461838
maria.cafasso@esterinocafasso.it
www.esterinocafasso.it
N. iscrizione all'Ordine 1438
Partita Iva 04045231216

Le Aziende interessate dovranno informare e sensibilizzare i dipendenti mediante la pubblicazione di un'informativa chiara ed esplicativa in ordine alle procedure da adottare per effettuare le segnalazioni, nonché predisporre appositi canali di segnalazione interni in grado di garantire 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. Le imprese potranno gestire in proprio questi canali, affidandoli a una persona od ad un ufficio aziendale interno costituito da personale specificatamente formato, oppure potranno avvalersi di soggetti esterni, dotati anch'essi di personale adeguatamente formato sulla materia. Le segnalazioni potranno essere rese in forma scritta o orale (es. attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale) o tramite un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole.

L'impresa in tema di trasparenza, ricevuta la segnalazione, deve:

- **comunicare al Whistleblower (persona che denuncia) la presa in carico della segnalazione, mediante "avviso di ricevimento" da rilasciare entro 7 giorni dalla ricezione;**
- **fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.**

Le imprese che non si attrezzeranno entro le scadenze previste rischiano rilevanti sanzioni dall'ANAC, come di seguito meglio specificato:

1) **da 5.000 a 30.000 euro quando la già citata ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;**
2) **da 10.000 a 50.000 euro quando l'ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme.**

Premesso quanto innanzi ed a corredo di quanto sopra già specificato, si allegano, alla presente, bozze di modelli di informativa al personale e di comunicazione del Whistleblower.

Su tutto quanto precede la scrivente rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso

Logo Aziendale

Al settore……
Al Responsabile …….
Sede

Oggetto: Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (c.d. wistleblower) - D. Lgs. n. 24/2023.

Si comunica che è disponibile sul proprio sito web aziendale:…… il modello per la trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell'impresa che ne siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Si rammenta che il dipendente che intenda presentare la citata tipologia di segnalazione dovrà utilizzare l'apposito modello, disponibile sul citato sito web, alla sezione "……" e, provvedere al successivo inoltro dello stesso all'indirizzo e-mail:……., affinché l'Azienda possa valutare l'adozione delle iniziative di competenza.

Si rappresenta che la suddetta piattaforma rispetta gli obblighi di riservatezza e della tutela dell'identità del segnalante coniugando anche i requisiti di accessibilità e sicurezza. Al riguardo, si rammenta che la gestione delle suddette segnalazioni comporta il rispetto di particolari obblighi di riservatezza per tutti i soggetti incaricati del trattamento dei dati personali, in essa coinvolti.

Si ringrazia per la consueta collaborazione.

Informativa Sul Trattamento dei Dati Personali
(ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE 2016/679)

Titolare del Trattamento
Il Titolare del Trattamento è la ditta ..... con sede legale in ....., alla ....., P.IVA ..... (in seguito, "Titolare"), raggiungibile all'indirizzo mail: .....

Tipologia dei Dati trattati
I dati personali da Lei comunicati (ad esempio: nome, cognome, indirizzo, telefono, e-mail, riferimenti bancari e di pagamento) e se necessario, degli altri familiari (dati anagrafici, residenza e recapiti personali, etc.). Ove necessario verranno trattati i dati, da Lei forniti, rientranti tra quelli indicati nelle "speciali categorie di dati personali" di cui all'art. 9 del Regolamento, testualmente: i "[...] dati idonei a rivelare l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona". In alcuni casi potrebbe essere necessario trattare dati giudiziari di cui all'art. 10 del Regolamento (es. dati contenuti nel casellario giudiziale).

Finalità del trattamento
I dati personali saranno trattati per finalità esclusivamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto di lavoro. Di seguito un elenco di esempio, non esaustivo, delle finalità:

- ✓ adempiere agli obblighi precontrattuali, contrattuali e fiscali derivanti da rapporti con Lei in essere;
- ✓ adempiere agli obblighi previsti dalle leggi sul lavoro dipendente, da un regolamento, dalla normativa comunitaria o da un ordine dell'Autorità (come ad esempio in materia di antiriciclaggio);
- ✓ esercitare i diritti del Titolare, ad esempio il diritto di difesa in giudizio.

Base Giuridica e natura obbligatoria o facoltativa del trattamento
Il trattamento dei dati personali risulta lecito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere b) e c) del Regolamento. Per quanto riguarda i trattamenti relativi ai dati personali rientranti nelle "categorie particolari di dati personali" di cui all'art. 9 e quelli relativi a condanne penali e reati di cui all'art. 10, il trattamento ha la sua base giuridica nell'art. 9 c.2 lettere b) e h) del Regolamento e nel D.lgs. 196/2003 (Codice Privacy) come aggiornato dal D.lgs. 101/2018 e nel D.lgs. 51/2018 (trattamento dati giudiziari). Il conferimento dei dati personali richiesti è obbligatorio ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per consentire di perfezionare, mantenere e gestire il rapporto di lavoro.

Modalità del trattamento
I dati sono trattati sia mediante elaborazioni manuali che strumenti elettronici o comunque automatizzati, secondo logiche strettamente correlate alle finalità stesse e comunque in modo tale da garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati personali in ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 32 del Regolamento.

Destinatari dei Dati Personali
Esclusivamente per le finalità sopra indicate, i dati saranno resi disponibili, oltre al personale interno autorizzato, anche a collaboratori esterni autorizzati al loro trattamento il cui elenco è disponibile presso la sede del Titolare (professionisti e/o società incaricati di svolgere attività tecniche, gestionali e amministrativo-contabili). Inoltre, dove previsto dalla legge o da regolamenti, i dati potranno essere comunicati a Organismi di vigilanza, Autorità giudiziarie, Enti previdenziali (es. INPS), assistenziali ed

assicurativi (es. INAIL), Medico competente (D.lgs.81/08), Enti bilaterali, Società di Assicurazione per la prestazione di servizi assicurativi, Organizzazioni sindacali, Fondi integrativi, nonché a quei soggetti ai quali la comunicazione sia obbligatoria per legge per l'espletamento delle finalità suddette. Detti soggetti tratteranno i dati nella loro qualità di autonomi titolari del trattamento. I dati personali non verranno diffusi, con tale termine intendendosi il darne conoscenza a soggetti indeterminati in qualunque modo, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione.

Criteri di Conservazione dei Dati

I dati saranno conservati dal Titolare per tutto il periodo in cui sarà attivo il rapporto di lavoro, per i tempi successivi necessari a adempiere alle norme di legge, nonché per i tempi necessari per permettere un'eventuale difesa e tutela in giudizio (10 anni come disposto dall'art.2220 C.C.); fatti salvi eventuali ritardati pagamenti dei corrispettivi che ne giustifichino il prolungamento.

Trasferimento dati

Non è previsto il trasferimento dei dati in Paesi terzi al di fuori della comunità europea.

Diritti dell'interessato

L'Interessato ha diritto ad esercitare i propri diritti secondo quanto previsto dagli artt.15-22 del Reg. UE 2016/679. Pertanto, i soggetti cui si riferiscono i dati personali hanno il diritto in qualunque momento di ottenere la conferma dell'esistenza o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione, la cancellazione, la portabilità, la trasformazione in forma anonima o il blocco in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento. Le richieste vanno rivolte, via e-mail all'indirizzo: ..... o mezzo posta a **Soc.** ..... .

I diritti degli Interessati, inoltre, sono tutelati dall'Autorità di Controllo a cui è possibile, in caso di necessità, proporre reclamo (Garante per la protezione dei dati personali Piazza Venezia n.11 - 00187 ROMA Fax: (+39) 06.69677.3785 Centralino telefonico: (+39) 06.696771 E-mail: garante@gpdp.it Posta certificata: protocollo@pec.gpdp.it).

Per ricevuta ed accettazione

MODELLO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

(D. Lgs. 24/2023)

All'Impresa .....

Al Settore .....

Al Responsabile .....

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, il/La sottoscritto/a _____,

consapevole delle responsabilità penali, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, in caso di dichiarazioni non veritiere e falsità di atti

DICHIARA

1. DATI DEL SEGNALANTE

Nome _____,
Cognome _____,

Codice fiscale _____,
Qualifica o posizione professionale_____,

Sede di servizio_____,

2. SE IL SEGNALANTE HA GIÀ EFFETTUATO LA SEGNALAZIONE AD ALTRI SOGGETTI SPECIFICARE A QUALI

Soggetto a cui è stata effettuata la segnalazione _____,

Data della segnalazione _____,

Esito/Stato della segnalazione _____,

3. DATI E INFORMAZIONI SULLA CONDOTTA ILLECITA

Società in cui si è verificato il fatto _____

Periodo in cui si è verificato il fatto _____

Data in cui si è verificato il fatto _____

Luogo (fisico) in cui si è verificato il fatto _____

Soggetto che ha commesso il fatto _____ (nome, cognome e qualifica)

Eventuali soggetti privati coinvolti _____

Eventuali imprese coinvolte _____

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto _____

Eventuali soggetti che possono riferire sul fatto _____ (nome, cognome, qualifica e recapiti)

Servizio a cui può essere riferito il fatto _____

Descrizione del fatto _____

_____

Interessi personali del segnalante _____

Consenso

(ai sensi dell'art. 12, comma 2, del D. Lgs. 24/03 e dell'art. 6 c. 1 lett. a del GDPR)

Letta l'Informativa sul trattamento dei dati personali, autorizzo (indicare referente) ..... ai sensi dell'art. 12, comma 2, del D.Lgs. 24/03 e dell'art. 6 c. 1 lett. a del GDPR), a rivelare la mia identità nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del soggetto di cui alla mia segnalazione ed al relativo trattamento dei miei dati personali:

☐ SI

☐ NO

Luogo e data_____

[Firma del dichiarante per esteso, leggibile]

Alla presente dichiarazione si allega:

1. Copia fotostatica del Documento di identità in corso di validità del dichiarante.

2. Eventuale documentazione a corredo della segnalazione;

3. Informativa sul trattamento dati (allegata al presente modello).