Confartigianato imprese di Viterbo

14 dicembre 2023
SPECIALE WHISTLEBLOWING

Conf@News

La newsletter per gli artigiani e le piccole e medie imprese di Viterbo

Obbligo normativo dal 17 dicembre

Cos'è il whistleblowing, a cosa serve, dove, come e a chi si applica

Con il termine whistleblowing, ovvero "denuncia", si intende nel linguaggio giuridico quel complesso di norme che sono volte a proteggere in ambito lavorativo chi abbia denunciato reati, violazioni di disposizioni di legge o, con accezione più ampia, condotte irregolari da possibili, quanto probabili, ritorsioni. Lo scopo del whistlebolowing è quello di portare a galla le condotte illecite da sempre ampiamente diffuse, specie in ambito pubblico. Si parla soprattutto di condotte illecite corruttive.

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 individua all'interno dell'articolo 1 l'ambito di applicazione oggettivo nella protezione della persona che abbia segnalato, denunciato o divulgato violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea tali da ledere il bene interesse pubblico ovvero l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il whistleblowing 2023 prende voce dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.". La Direttiva (UE) 2019/1937, recepita nel decreto, riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni.

Facendo una panoramica sul whistleblowing e ripercorrendo le origini, è possibile risalire alla seconda metà dell'800, negli Stati Uniti d'America, quando con il False Claims Act (c.d. Lincoln Law) hanno introdotto similari strumenti di protezione, culminati nell'adozione del Whistleblower Protection Act nel 1989. Facendo un passo avanti, nel 1998 il Regno Unito ha adottato il Public Interest Disclosure Act (c.d. P.I.D.A.). L'ordinamento nazionale ha sancito la L. n. 116/2009 e la L. n. 190/2012, relative alla lotta alla corruzione nel settore Pubblico e all'art. 6 comma 2 bis e ss. del D. Lgs. n. 231/2001 nel settore privato. Arrivando ad oggi, il decreto n. 24 è entrato in vigore dal 15 luglio 2023, con una deroga parziale di efficacia limitatamente ai soli soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, per i quali l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna decorre dal 17 dicembre 2023.

(fonte: informazionefiscale.it)

Whistleblowing

Cosa prevede la nuova normativa: l'obbligo di adeguarsi entro il 17 dicembre 2023

Nell'anno in corso è entrato in vigore il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023. Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e ai soggetti del settore privato: con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o anche sotto tale limite, gli enti che si occupano dei settori sensibili (allegato 1 del decreto) quali: **appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; e a quelli che adottano i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.**

Il termine ultimo entro il quale adeguarsi è il 17 dicembre 2023 (salvo coloro che hanno impiegato più di 249 lavoratori, per i quali l'obbligo vige dal 15 luglio scorso). Per i soggetti del settore privato, dunque, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione scatta a decorrere dal **17 dicembre 2023,** con l'attivazione di un software e con la nomina di un referente interno o esterno all'azienda per la gestione del canale di segnalazione.

PER INFORMAZIONI E UNA VALUTAZIONE GRATUITA DELLA TUA SITUAZIONE IN VISTA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELL'OBBLIGO CHIAMA I NOSTRI UFFICI AL NUMERO 0761-33791

ABBIAMO A cuore
IL NOSTRO TERRITORIO
#ACQUISTIAMOLOCALE
Questo è il tempo di acquistare i prodotti locali.
Scegliamo di valorizzare il territorio.
Sosteniamo le nostre imprese.
Confartigianato Imprese
#NOICONFARTIGIANATO
www.confartigianato.it

Whistleblowing

Chi può effettuare una segnalazione, chi e cosa può essere segnalato o no

Chi può effettuare una segnalazione? Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti: dipendenti; ex dipendenti; tirocinanti; collaboratori; fornitori; consulenti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza

Cosa può essere segnalato? La segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi; prodotti e mercati finanziarie prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza in conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato; atti o comportamenti che verificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Cosa deve essere escluso dalla segnalazione? Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate; segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea; segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. **In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere una ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.**

Conf@News
La newsletter
per gli Artigiani e le piccole
e medie Imprese di Viterbo

Proprietario ed editore:
Confartigianato
imprese di Viterbo
Via I. arbini, 29/G
01100 - Viterbo

Tel. 0761.33791
Fax 0761.337920
E-mail: newsletter@confartigianat.vt.it
Web:
www.confartigianato.vt.it

Direttore Responsabile
Eleonora Celestini

Registro Stampa
del Tribunale di Viterbo
Nr. 6/11 del 18.04.2011

DONA IL SANGUE

REGALA LA VITA

22 DICEMBRE 2023

dalle ore 8:00 alle ore 11:30 la plasmautoemoteca dell'Avis

La plasmautoemoteca dell'Avis sarà sotto la sede di

Confartigianato imprese di Viterbo

Via Garbini 29/G, per la raccolta delle donazioni.

La donazione va prenotata al numero 0761-237394

Whistleblowing

Le tutele previste per il segnalante e la gestione delle segnalazioni

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima. Una misura a tutela del segnalante è il **divieto di ritorsioni** il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione. Per ritorsione s'intende il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Un'altra misura è la protezione dalle ritorsioni, con la possibilità di comunicazione all'ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

Sono previste estensioni della tutela del segnalante? Sì. Le misure a tutela del segnalante si applicano anche: al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata); alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono previsti casi di perdita delle tutele? Sì. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Come vengono gestite le segnalazioni? Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate tutte le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. L'organo competente, in caso di segnalazioni relative alle società controllate sopra indicate, indirizzerà la segnalazione ai rispettivi uffici competenti.

ENERGIE
SENZA FATICA

L'**energia** permette all'uomo di fare qualsiasi cosa: dal camminare al pensare, dal dirigere la propria impresa fino ad avviare nuove relazioni commerciali. Sarebbe davvero un peccato sprecare energie per cercare ogni volta il fornitore **più conveniente**. Per questo, **CEnPI è il partner migliore** quando si tratta di selezionare per te le forniture energetiche per le esigenze della tua azienda e per la tua casa.

CEnPI – Confartigianato Energia Per le Imprese nasce per offrire un supporto **affidabile**, **professionale** e **costante**, capace di negoziare le **migliori condizioni di fornitura** sul libero mercato, con un unico obiettivo: **ridurre i tuoi costi energetici**. Grazie ad un'attenta ricerca per individuare i fornitori più competitivi, CEnPI permette un **risparmio fino al 20% in un anno**.

Togliti un peso.

Portaci o inviaci la tua bolletta di energia e gas.

Le energie senza fatica sono qui.

Infoline 0761-33791

Mail info@confartigianato.vt.it

CEnPI
CONFARTIGIANATO ENERGIA PER LE IMPRESE

www.cenpi.com

Confartigianato
imprese di Viterbo

Confartigianato Imprese

iA

INTELLIGENZA *Artigiana*

#CostruttoridiFuturo
#NoiConfartigianato