

Whistleblowing

L'obbligo normativo sta per arrivare.
Le aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate
entro il 17 dicembre 2023
a dotarsi di un sistema di Whistleblowing.

Che cosa è il Whistleblowing?

- Il *whistleblowing*, o **segnalazione di un presunto illecito**, consiste in un processo interno che consenta al dipendente di denunciare comportamenti scorretti o illeciti di cui sia venuto a conoscenza all'interno di un'azienda.
- Tali segnalazioni possono riguardare, ad esempio, frodi, corruzione, violazioni della sicurezza, rischi ambientali e molto altro.

Che cosa è il Whistleblowing?

- L'attivazione di un servizio di segnalazione **consente ai dipendenti e alle parti interessate** (ex dipendenti, familiari, collaboratori, etc.) **di informare la direzione** o l'organo individuato su illeciti sospetti o effettivi.
- Questo consente all'azienda di agire preventivamente al fine di evitare che una situazione si aggravi e possa sfuggire al controllo aziendale.

Quadro Normativo

- La Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower" (cioè coloro che segnalano).
- Nello specifico, **le aziende che contano tra i 50 e i 250 dipendenti sono obbligate entro il 17 dicembre 2023** a dotarsi di un sistema di segnalazione interno **criptato, anonimo e strutturato**, che tenga in considerazione la massima riservatezza del segnalante e che ne garantisca l'anonimato.

Quadro Normativo

- A livello nazionale, il **decreto legislativo n. 24/2023**, che introduce la nuova disciplina del **whistleblowing** in Italia, è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le nuove disposizioni avranno effetto a partire dal:
- 15 luglio 2023, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 249.
- 17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 50 ma inferiore a 249.

Perché è importante?

- **Integrità aziendale:** aiuta le organizzazioni a identificare e affrontare potenziali problemi prima che si trasformino in crisi, preservando la reputazione e la fiducia degli stakeholder.
- **Tutela i dipendenti:** offre la massima protezione ai lavoratori che segnalano eventuali irregolarità, assicurando che non subiscano ritorsioni o discriminazioni per aver agito nel miglior interesse della società e della comunità.

Perché è importante?

- **Conformità normativa:** con l'introduzione di nuove leggi, l'adozione di un sistema efficace di whistleblowing non è solo buona pratica, ma diventa anche un obbligatorio requisito legale.
- **Vantaggio reputazionale:** il whistleblowing non è solo un obbligo, ma un'opportunità per le aziende di mostrare impegno verso la trasparenza e l'etica. Avere un sistema efficace non solo evita possibili sanzioni, ma rafforza anche la fiducia dei dipendenti e degli stakeholder, creando un ambiente di lavoro più sicuro e responsabile.

Il canale scelto da Stefani SpA

- La Società ha istituito un canale di segnalazione interna, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023.
- In particolare, la Società ha individuato un numero di telefono a ciò dedicato (**+39 344 0272964**) a cui rivolgersi mediante la **app TELEGRAM**, adeguatamente crittografata in modo da garantire la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.
- Tramite tale canale è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale, anche attraverso un messaggio vocale registrato.

Il canale scelto da Stefani SpA

- Resta salva comunque la possibilità di invio della segnalazione in busta chiusa, senza identificativo esterno del mittente e con la dicitura “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING”, all’indirizzo della Società (Via Del Lavoro 9 – 36020 Castegnero – VI) nonché quella di richiedere un incontro diretto per presentare una segnalazione orale.
- Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, inoltre, il segnalante può usufruire di un canale di segnalazione esterno, fornito da ANAC (ANAC | Home page - www.anticorruzione.it), oppure della divulgazione pubblica, al ricorrere di specifiche condizioni indicate agli artt. 6 e 15 del summenzionato Decreto.

I soggetti destinatari della segnalazione

- L'incarico di Responsabile del canale interno di segnalazioni è affidato al DPO e al Responsabile del Trattamento dei Dati.
- L'identità del segnalante è riservata e nota unicamente all'unico incaricato che gestisce il *canale whistleblowing*. Quest'ultimo trasmette la segnalazione agli altri componenti dell'Organo Amministrativo, avendo cura di omettere eventuali dati che possano anche indirettamente ricondurre all'identità del segnalante.

Come viene gestita una segnalazione

- L'incaricato di ricevere il contenuto della segnalazione ha il compito di:
 - a) rilasciare al whistleblower avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di trasmissione della medesima;
 - b) procedere a documentare la segnalazione ricevuta.

Come viene gestita una segnalazione

- c) verbalizzare, anche solo in via sintetica, la segnalazione in un'apposita scheda di ricezione;
- d) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- e) dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta.

Grazie per l'attenzione!

- Valentina Turco (DPO di Stefani SpA)
- Stefani SpA