

COMPLIANCE



FOCUS

PRO

**Uno strumento pratico
per l'aggiornamento
e la formazione continua
sui temi della compliance**



**Modulo 2
Gennaio 2025**



S O M M A R I O

- Introduzione	4
. <i>Cosa è il compliance Focus Pro?</i>	
- Universo Compliance	6
. <i>1 La responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001</i>	
. <i>2 Esg - Social - Obiettivo 5: Parità di genere</i>	8
. <i>3 Whistleblowing</i>	10
. <i>4 Privacy</i>	12
- Glossario	14
. <i>G.D.P.R.</i>	
- Focus News	16
. <i>Report Education at a Glance 2024</i>	
- Il personaggio	18
. <i>Marie Curie</i>	
- Domanda/risposta	19
- Flash Test	20
. <i>Risposte corrette</i>	



+ Introduzione

COSA È COMPLIANCE FOCUS PRO?

LO STRUMENTO DI FORMAZIONE CONTINUA CHE DIFFONDE LE BUONE PRATICHE

Benvenuti in questo modulo di Compliance Focus Pro. Di cosa si tratta? Il CFPro è uno strumento di formazione continua sui temi della *compliance*.

LEGGI CON ATTENZIONE!

Per essere aggiornato sui temi della compliance, per scoprire curiosità interessanti, per superare il Flash Test, in poche parole, per aiutare la tua azienda ad essere compliant, prenditi il tempo di leggere con attenzione questo volume.

Cosa si intende con questa parola? La traduzione letterale dall'inglese è "conforme", quindi una società compliant, è una società conforme alle leggi, che rispetta i regolamenti, le norme, i codici, le buone pratiche, le tradizioni. La prima buona notizia dunque è che la società per la quale lavori, acquistando questo corso di formazione, dimostra di essere *compliant*, rispetta cioè una serie di norme, tra le quali il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (qualora avesse adottato un Modello Organizzativo), il regolamento UE 679/2016 che disciplina il trattamento dei dati personali, oppure ha messo in atto un sistema di gestione per il rispetto di temi quali la parità di genere e l'inclusione, oppure ancora è attenta all'ambiente e pratica politiche di produzione sostenibile.

Nelle prossime pagine ti imbattevi parecchie volte nel termine "ente", ecco l'ente di cui si parla è proprio la società per la quale lavori. Di conseguenza, se consideriamo il fatto che le società non sono entità astratte, ma sono fatte di persone, ricordati che tu sei una di quelle persone! Per cui quando leggerai "ente" devi pensare che tutte le vicende, positive o negative, che riguardano la tua società, riguardano anche te.



"Il coraggio è la capacità di resistere alla paura, di dominare la paura."
- Mark Twain

Con questa consapevolezza leggi attentamente le prossime, poche, pagine di questo modulo formativo. Troverai argomenti interessanti e spunti per il tuo lavoro. In particolare, in questo modulo approfondiremo:

- La responsabilità dell'ente ex D.lgs. 231/2001 come responsabilità autonoma;
- *Whistleblowing*: un diritto protetto ma anche una responsabilità;
- Parità di Genere: come eliminare il divario retributivo;
- Codice Privacy e GDPR;
- infine, riporteremo il Rapporto OCSE: Education at a Glance 2024 sul Gender Gap.



Buona lettura!

+ Universo Compliance

1. La responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e coinvolge in maniera diretta i dipendenti. Più in particolare, l'articolo 5 stabilisce i criteri soggettivi di imputazione della responsabilità, prevedendo che l'ente possa essere ritenuto responsabile per reati commessi dai propri dipendenti e dirigenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'articolo 5 del decreto recita:

"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".*

Quali sono quindi le implicazioni per i dipendenti?

I dipendenti possono determinare la responsabilità dell'ente se compiono un reato nell'interesse o a vantaggio della società. Ad esempio:

- un dipendente che altera dati o documenti per ottenere un vantaggio competitivo potrebbe far scattare la responsabilità dell'ente.
- la negligenza dei responsabili di area nel controllo delle attività svolte dai dipendenti può facilitare reati come la frode o reati tributari.



NON DIMENTICARE

L' "Ente" non è un soggetto astratto ma è composto di persone e una di quelle persone sei tu!

Attenzione!
Il modello 231 prevede un sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal decreto coinvolge i dipendenti in caso di violazione delle norme aziendali. Se un dipendente non rispetta i protocolli o compie azioni che potrebbero favorire la commissione di reati, l'ente è tenuto a sanzionarlo per evitare di essere ritenuto responsabile. Questo implica un forte controllo interno e una responsabilità diretta dei dipendenti nel seguire le regole aziendali.

+ Conclusione

L'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001 evidenzia chiaramente come i dipendenti siano attori fondamentali nel sistema di prevenzione dei reati e nel rispetto del modello di organizzazione aziendale. Da un lato, essi possono essere la causa della responsabilità dell'ente se commettono illeciti, dall'altro sono chiamati ad adottare comportamenti responsabili e a collaborare con l'azienda per garantire il rispetto delle norme.



FLASH TEST

Cosa prevede l'art. 5 del D.lgs. 231/2001?

- A) Esso prevede che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o soggetti sottoposti a questi ultimi.
- B) Esso prevede che l'Ente è responsabile solo per i reati commessi dai suoi dipendenti, escludendo ogni responsabilità in caso di reati commessi dai dirigenti.
- C) Esso prevede che l'Ente è sempre responsabile per i reati commessi da soggetti apicali o soggetti sottoposti a questi ultimi, indipendentemente dalla sussistenza di un interesse o vantaggio per l'Ente.
- D) Esso prevede che l'Ente è responsabile quando i soggetti apicali o soggetti sottoposti abbiano agito nell'esclusivo interesse di terzi.

+ Universo Compliance

2. Esg - social - Obiettivo 5: parità di genere. *Eliminare il divario retributivo*



Il 25 settembre 2025, i governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, hanno sottoscritto un programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità, che ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *cd. Sustainable Development Goals, SDGs* – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi.

Il quinto Obiettivo di questa agenda per lo sviluppo sostenibile è appunto la Parità di Genere. Per raggiungere la parità di genere, è necessario, tra le altre cose, eliminare il divario retributivo. In italiano, divario retributivo di genere, si riferisce alla differenza media nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne, che risulta essere quasi sempre a svantaggio delle seconde.

È un fenomeno complesso e radicato nelle culture di ogni parte del mondo, alimentato da tradizioni obsolete che perpetuano modelli culturali fondati sulla disuguaglianza di genere. Nessuna nazione, indipendentemente dal livello di sviluppo economico o dalla regolamentazione del mercato del lavoro, è ancora riuscita a colmare il divario salariale tra uomini e donne.



L'applicazione del principio della parità di retribuzione dovrebbe essere rafforzata eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta. Ciò non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come le prestazioni e le competenze.

In quest'ottica il 10 maggio 2023 è stata pubblicata la Direttiva europea 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva. La Direttiva impone che la retribuzione sia basata su criteri neutrali rispetto al genere, sia nel settore privato che in quello pubblico. La Direttiva 970 troverà applicazione a partire dal 7 giugno 2026.



FLASH TEST

A cosa ci si riferisce quando si parla di “divario retributivo di genere”?

- A) si riferisce alla differenza di retribuzione tra uomini e donne in base alla loro età.
- B) si riferisce alla differenza nelle ore di lavoro tra uomini e donne, senza considerare la retribuzione.
- C) si riferisce alla differenza di retribuzione tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.
- D) si riferisce alla differenza di retribuzione tra uomini e donne che lavorano a tempo pieno e part-time.

+ Universo Compliance

3. Whistleblowing: un diritto protetto ma anche una responsabilità

Lo scopo principale della normativa “*Whistleblowing*”, il Decreto Legislativo 24/2023 che ha recepito la Direttiva Europea 2019/1937 (“Decreto”), è quello di **garantire protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e del diritto nazionale**, con uno sguardo attento alla promozione della cultura della compliance e della legalità.

Tale protezione - per essere efficacemente attuata - necessita di alcune accortezze, che il Legislatore ha così individuato:

- l'obbligo di riservatezza dell' identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante.

Nella pratica come funziona?

Devono adeguarsi alla normativa *Whistleblowing* le aziende:

- pubbliche;
- private con almeno 50 lavoratori;
- private che hanno adottato il Modello 231 (anche con meno di 50 lavoratori);
- private che operano in settori regolamentati a livello europeo (anche con meno di 50 lavoratori).

Queste aziende hanno l'obbligo di istituire un **canale informativo interno** attraverso il quale il dipendente può segnalare l'eventuale **irregolarità** di cui è a conoscenza. Questo canale informativo può essere scritto oppure informatico.

Se la tua azienda risponde ai requisiti di cui sopra, sicuramente ti ha informato circa la modalità attraverso cui puoi effettuare *eventuali* segnalazioni, fornendoti o un indirizzo mail oppure i dati per accedere ad una piattaforma web su cui potrai inoltrare la segnalazione.



La parola *whistleblower* è un termine inglese che deriva dalla frase to blow the whistle, letteralmente «soffiare il fischiello»

Ti ricordiamo che lo strumento del *Whistleblowing* è uno strumento offerto al dipendente affinché possa essere di aiuto alla comunità, provando a contrastare e prevenire fenomeni illeciti di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro. Questo importante strumento ha pertanto uno scopo nobile e dallo spiccato carattere etico, e come tale dovrà essere utilizzato!

A tal proposito si ricorda anche che la segnalazione, perché sia protetta dalla tutela *Whistleblowing*, **non può** avere ad oggetto:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- notizie palesemente prive di fondamento, informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

IN PRATICA

Se non ricordi quali siano i canali interni a tua disposizione oppure hai smarrito l'indirizzo mail, o le credenziali per accedere alla piattaforma informatica, puoi rivolgerti all' HR oppure al tuo Responsabile per richiederli.

Sul punto è interessante valorizzare alcuni orientamenti giurisprudenziali, i quali hanno affermato che *“è legittimo il licenziamento del dipendente che presenti una denuncia querela contro la società non per rimuovere una situazione di illegalità [...] ma con la volontà di danneggiare il datore di lavoro per vendicarsi del mancato riconoscimento delle proprie rivendicazioni”* (cfr. da ultimo, Cass. Civ., Sez. Lav., 27/06/2024, n. 17715 e Cass. Civ., Sez. Lav., 11/10/2022, n. 29526).

All'esito di questa rassegna, si ritiene che il Decreto Legislativo 24/2023 offra uno strumento ed un diritto importantissimo per il segnalante, con le relative garanzie per esercitarlo, ma, come ogni grande potere, esso comporta anche grandi responsabilità!

FLASH TEST

Quale può essere un esempio di segnalazione non tutelata dalla normativa *Whistleblowing*?

- A) Segnalazione avente ad oggetto rivendicazioni legate ad un interesse di carattere strettamente personale.
- B) Segnalazione avente ad oggetto atti od omissioni riguardanti il mercato interno.
- C) Segnalazione avente ad oggetto illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- D) Segnalazione avente ad oggetto atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

+ Universo Compliance

4. Privacy

QUANDO SI APPLICA IL GDPR? IDENTIFICARE I DATI PERSONALI

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), che ha avuto piena applicazione a partire dal 25 maggio 2018, è il quadro legislativo che disciplina la raccolta, l'uso e la conservazione dei dati personali nell'Unione Europea. È fondamentale avere chiaro a quali tipologie di dati il GDPR si applichi, distinguere tra dati personali e dati particolari, e chiarire quali dati non rientrano, invece, nel perimetro del GDPR.

COSA SI INTENDE PER DATO PERSONALE?

Secondo l'Art. 4 del GDPR, per "dato personale" si intende qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile ("interessato"). Una persona fisica è considerata identificabile quando può essere identificata, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento a un identificatore come un nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificatore online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale.

Esempi di dati personali includono:

- dati anagrafici (nome, cognome, data di nascita, etc);
- dati di contatto (indirizzi e-mail, numeri di telefono);
- dati di navigazione: indirizzi IP.

DATI PARTICOLARI

Per "dato particolare" si intende quella categoria di dato personale che riveli 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.

Questi dati sono considerati particolarmente sensibili, perché il loro trattamento inappropriato potrebbe comportare rischi significativi per i diritti e le libertà degli individui, inclusi discriminazione, furto di identità e violazione della riservatezza. Per tale ragione il trattamento di questi dati è, in linea di principio, vietato, salvo che si applichi una delle eccezioni previste dall'art 9, par. 2 GDPR.



QUANDO IL GDPR NON TROVA APPLICAZIONE

Ci sono dati che, pur trattati all'interno della società, non rientrano nel perimetro del GDPR perché non sono collegati a un individuo identificato o identificabile. Questi dati includono:

- **dati riferiti a persone giuridiche:** informazioni di vario genere (anagrafiche, contabili) riferite unicamente a persone giuridiche (clienti, fornitori, partner commerciali, etc);
- **dati aggregati:** informazioni raccolte e presentate in forma aggregata che non permettono l'identificazione di singoli individui (ad esempio, report statistici sul turnover).

Il primo passo in ogni processo di trattamento deve essere la corretta individuazione della tipologia di dati personali che ne sono oggetto. Se vi fossero dubbi sulla tipologia di dato trattato o sulla liceità del trattamento effettuato, ciascun dipendente o collaboratore che accede al dato, potrà rivolgersi al proprio Responsabile o direttamente al DPO (Data Protection Officer), quando presente.

La collaborazione di tutto il personale è essenziale al fine di garantire la corretta e tempestiva gestione dei processi e degli adempimenti normativi.

IN PRATICA

Se la tua mansione prevede che tu venga a conoscenza di dati personali, ad esempio in amministrazione l'importo delle buste paga, rivolgiti al tuo Responsabile per chiedere come gestire al meglio queste informazioni.

FLASH TEST

Cosa si intende per "dato personale"?

A) Il risultato che si ricava da uno studio avente ad oggetto gli orientamenti politici di un gruppo.

B) Il risultato che si ricava da uno studio avente ad oggetto le preferenze alimentari di un gruppo.

C) Il risultato che si ricava da uno studio svolto su una persona famosa o un personaggio pubblico.

D) Qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile.





Glossario - Cosa vuol dire GDPR?

Il GDPR è l'acronimo di:

General Data Protection Regulation.

È il regolamento europeo sulla protezione dei dati personali, ufficialmente conosciuto come Regolamento (UE) n. 2016/679, entrato in vigore il 24 maggio 2016 e diventato operativo il 25 maggio 2018.

Esso è stato adottato per garantire la sicurezza, la privacy e il controllo dei dati personali dei cittadini dell'Unione Europea (UE) e dello Spazio Economico Europeo (SEE), con l'obiettivo principale di proteggere i diritti fondamentali e la privacy delle persone e, al contempo, armonizzare, rendendo omogenea, la normativa privacy all'interno dell'UE.





+ FOCUS NEWS



Report Education at a Glance 2024

Lavoro, le laureate italiane guadagnano la metà dei colleghi maschi: è il più grande divario di genere nell'area Ocse.

Dal rapporto emerge anche che il nostro Paese spende il 4% del suo PIL per l'istruzione contro una media Ocse pari al 4,9%

In Italia, **le giovani donne con una laurea guadagnano in media il 58% del salario dei loro coetanei maschi**: è il più grande divario retributivo di genere nell'area Ocse. E le giovani con un titolo di studio di scuola secondaria superiore o istruzione post-secondaria non terziaria guadagnano l'85% dei loro coetanei maschi.

È quanto emerge dal Rapporto Ocse Education at a Glance 2024 dal quale si rileva anche che il nostro Paese spende il 4% del suo prodotto interno lordo per l'istruzione contro una media Ocse pari al 4,9%.

I dati

Le donne di età compresa tra i 25 e i 34 anni hanno meno probabilità di essere occupate rispetto agli uomini; il divario è generalmente più ampio per coloro che hanno un livello di istruzione inferiore a quello secondario superiore, più ristretto per coloro che hanno conseguito un titolo terziario. In Italia solo il 36% delle giovani donne che ha un titolo di studio conseguito al di sotto del livello di istruzione secondaria superiore viene occupato, mentre la quota corrispondente per i giovani è del 72% (le corrispondenti medie Ocse sono del 47% e del 72%).

Fonte:
GENDER GAP: news e notizie - Tgcom24 (mediaset.it)



+ Il personaggio

Marie Curie

un approfondimento

Maria Salomea Skłodowska-Curie nasce a Varsavia il 7 novembre 1867 ed è stata una pioniera della fisica e della chimica. La donna crebbe nella Polonia russa che, a causa delle forti limitazioni imposte alle donne sull'istruzione superiore, dovette abbandonare per trasferirsi a Parigi. Qui frequenta la Sorbona e consegue la laurea in fisica e in matematica.



La Curie fu la prima donna a vincere un premio Nobel. Tale riconoscimento le fu conferito nel 1903 per i suoi studi fisici su uno dei suoi primi e maggiori interessi: le radiazioni.

A distanza di meno di dieci anni, nel 1911, ricevette un secondo premio Nobel, questa volta per la chimica, per aver scoperto il radio e il polonio, il cui nome trae origine proprio dal Paese natale della donna.

La Curie non è stata solo la prima donna a vincere un premio Nobel ma è stata anche l'unica persona ad aver vinto due Premi Nobel in due diverse discipline scientifiche. Il contributo e la dedizione della Curie sono stati immensi per il mondo scientifico.



Domanda/Risposta



“A proposito di Whistleblowing, se dovessi fare una segnalazione tramite il canale interno messo a disposizione dalla mia azienda, come posso essere certo che la mia segnalazione venga gestita correttamente?”

I canali interni messi a disposizione dall'azienda sono gestiti da un soggetto autonomo e formato in materia che, una volta ricevuta la segnalazione, la gestirà tempestivamente. Entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, il gestore del canale invierà al segnalante un avviso di ricevimento e presa in carico della segnalazione. Entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, invece, il gestore darà riscontro al segnalante sull'esito della sua segnalazione. Nel corso dell'istruttoria, il segnalante potrà essere contattato per gli approfondimenti del caso.

Se hai una domanda, scrivila via mail all'indirizzo:
cfpro@noverim.it,
pubblicheremo la risposta nel prossimo modulo, approfondendo l'argomento per te e per tutti gli iscritti al corso!

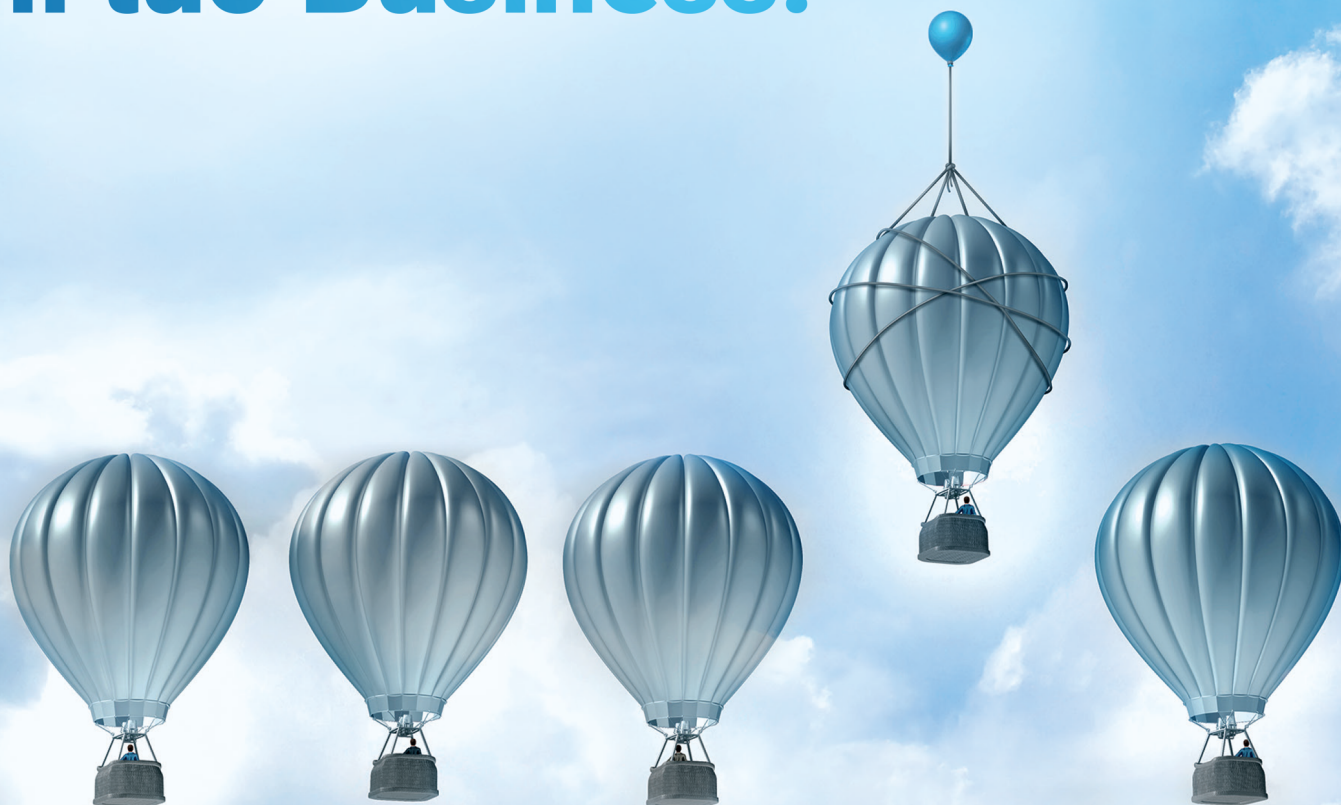
+ Note

FLASH TEST

Risposte corrette

- 1) Cosa prevede l'art. 5 del D.lgs. 231/2001? - **A**
- 2) A cosa ci si riferisce quando si parla di "divario retributivo di genere"? - **C**
- 3) Quale può essere un esempio di segnalazione non tutelata dalla normativa Whistleblowing? - **A**
- 4) Cosa si intende per "dato personale"? - **D**

Noverim fa volare alto il tuo Business.



Affidati ai nostri **CONSULENTI AZIENDALI**
fai crescere la tua impresa.



NOVERIM S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

Piazza degli Affari, 3 - 20123 Milano
Tel: +39 02 49 75 85 71
Website: www.noverim.it
Mail: info@noverim.it

SMART POINT

BRESCIA: Via Vantini, 21 - 25126 (BS)
MONZA: Piazza Garibaldi, 2/4 - 20900 (MB)
ROMA: Via Crescenzo, 82 - 00193 (RM)
LUGANO: Via Calgari, 2 - 6900 Lugano, TICINO

COMPLIANCE FOCUS PRO

GRAZIE PER AVER LETTO
IL NOSTRO APPROFONDIMENTO SULLA COMPLIANCE.

*Certi che la nostra offerta vi mantenga
aggiornati sulle ultime normative e
competitivi nel vostro mercato di riferimento,
ci rivediamo ad aprile con il prossimo volume.*

RIMANI AGGIORNATO

