

# COMPLIANCE

# FOCUS

# PRO



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



**Modulo 3**  
**aprile 2025**

  
company value management



## S O M M A R I O

- <b>Introduzione</b>	4
<i>Cosa è il compliance Focus Pro?</i>	
- <b>Universo Compliance</b>	6
1. 231 Flussi informativi	
2. Verso la sostenibilità: Governance aziendale strutturata	8
3. Privacy: le figure rilevanti	10
4. Whistleblowing: I canali di segnalazione	12
- <b>Glossario</b>	14
<i>Il codice etico</i>	
- <b>Focus News</b>	16
<i>Otto modi in cui la vita nell'UE sta diventando     più verde</i>	
- <b>Il personaggio</b>	18
<i>La storia di Jeffrey Wigand</i>	
- <b>Domanda/risposta</b>	19
- <b>Flash Test</b>	20
<i>Risposte corrette</i>	



### In copertina

*Insider – Dietro la verità* (film, 1999) racconta la vicenda reale di un whistleblower nell'industria del tabacco, esplorando le conseguenze legali, etiche e personali di chi sceglie di denunciare il sistema dall'interno.

# ● Introduzione



## COSA È COMPLIANCE FOCUS PRO?

LO STRUMENTO DI FORMAZIONE CONTINUA CHE DIFFONDE LE BUONE PRATICHE

### 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.

Ben ritrovati su questo nuovo volume di Compliance Focus Pro, il corso di formazione continua sui temi della compliance.

Perché leggerlo? Per una lunga serie di motivi.

Innanzitutto, ma non dovrei nemmeno dirlo, perché la lettura è un esercizio che fa bene a prescindere dall'argomento, non perdiamo questa buona abitudine e approfittiamo di ogni occasione per metterla in pratica.

Se stai leggendo questo volume è perché la Società per la quale lavori ha fatto un investimento per rendere l'ambiente in cui lavori più equo, sostenibile, trasparente e quindi più compliant. Quindi il minimo che puoi fare è metterci un po' di impegno e arrivare fino all'ultima pagina.

Per chi inizia il corso con questo volume, ricordiamo che "compliant" significa essere conforme alle leggi, ai regolamenti, rispettare le norme, le tradizioni, le prassi, quindi la Società per cui lavori è strutturata, ergo: sei fortunato a lavorare dove sei!



*"La legalità non deve essere solo un compito dello Stato, ma una responsabilità di ogni individuo."  
- (Eleanor Roosevelt)*

Peraltro, partecipando a questa sessione di formazione, imparerai parecchie cose interessanti e soprattutto utili nella quotidianità, di quanti altri strumenti puoi dire lo stesso?

Un'altra buona ragione per leggere questo volumetto fino in fondo è che, tra le altre cose, parleremo di canali di segnalazione Whistleblowing e a questo proposito troverai sicuramente interessante il capitolo dedicato ad un whistleblower americano, la cui storia ha ispirato un film di grande successo! Anche il capitolo dedicato ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza è da leggere con attenzione, perché spiega in modo dettagliato chi deve comunicare cosa e quando: tu lo sai?

In conclusione, leggere CFPro è utile a te ed è utile alla tua Azienda.

Infine una novità: dal 1 di maggio sarà attivo il profilo Instagram di ComplianceFocusPro.

Ti aspettiamo per consigli, commenti e critiche costruttive.



**Buona lettura!**

# Universo Compliance

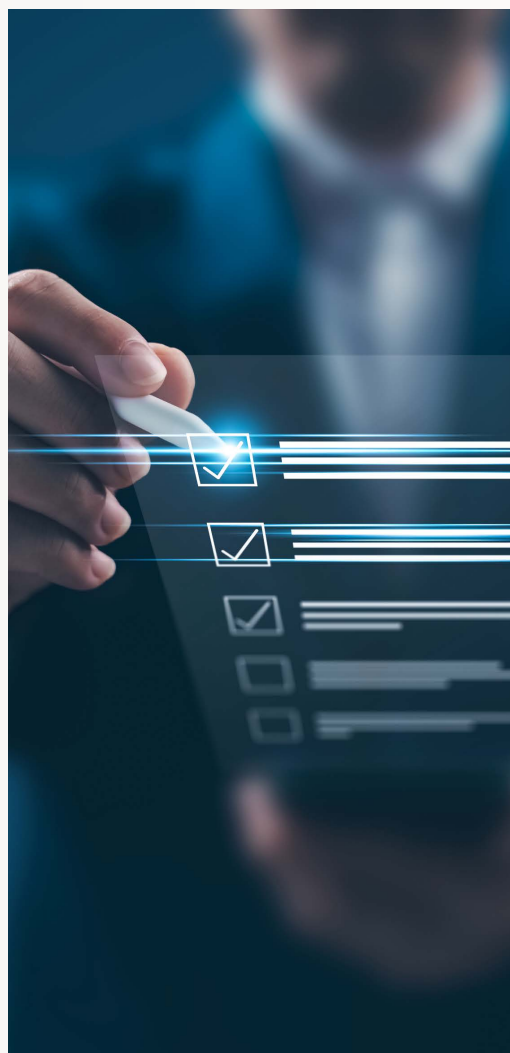
## 1. L'importanza dei flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

Se la società per cui lavori si è dotata di un Modello di organizzazione gestione e controllo *ex D.lgs. 231/2001*, è importante ricordare l'importanza dei **flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV)**, che rappresentano uno dei principali strumenti di riscontro dell'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello Organizzativo.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza, infatti, assumono estrema rilevanza le informazioni che le singole funzioni aziendali forniscono all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro dall'art. 6, comma 2, lett. d) del *d.lgs. 231/01* che recita:

*“in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: [...] d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”.*

In poche parole, il Modello 231 per svolgere la sua funzione esimente\*, cioè di “paracadute” per l'azienda deve essere considerato idoneo. L'idoneità del modello passa anche attraverso i cosiddetti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.



Tutte le funzioni aziendali sono infatti chiamate ad informare tempestivamente l'OdV di tutti quei fatti che esulano dalla normale routine quotidiana, in questo modo si supporta l'OdV nel svolgere correttamente il suo operato e quindi, in caso di problemi, l'azienda potrà più facilmente dimostrare che il proprio Modello 231 è stato correttamente applicato e quindi potrà godere della sua funzione esimente.

Di quali informazioni stiamo parlando? Possono consistere in dati, segnalazioni, documenti e altre notizie, devono essere fornite dalle funzioni aziendali individuate nel Modello Organizzativo e possono essere distinte in:

- **periodiche:** flussi informativi da inviare all'OdV entro una determinata scadenza da parte di una specifica funzione. Ad esempio: se l'azienda partecipa a gare pubbliche, una volta al mese il responsabile degli appalti deve inviare all'OdV il resoconto degli appalti vinti o persi. Oppure: una volta all'anno il responsabile amministrativo invierà all'OdV l'elenco dei clienti e fornitori strategici.
- **ad evento:** flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento, che è necessario segnalare tempestivamente all'OdV. Ad esempio: in caso di incidente sul lavoro, il responsabile di produzione o il responsabile delle risorse umane, avvertono immediatamente e senza indugio l'OdV dell'accaduto e lo tengono costantemente informato sull'evolversi della situazione in caso di incidente grave. Oppure: nel caso di accesso da parte di un Ente verificatore (Agenzia delle Entrate, ASL, Vigili del fuoco, ecc...) la funzione incaricata di seguire la verifica, invia al termine dei lavori il verbale rilasciato dai pubblici ufficiali.



Ma come ci si mette in contatto con l'OdV?

Tipicamente, l'OdV istituisce appositi mezzi di comunicazione, come ad esempio uno specifico indirizzo di posta elettronica (es. [odv@nomeazienda.it](mailto:odv@nomeazienda.it)), o, in aggiunta, può anche prevedere:

- la compilazione di un documento scritto (es. Modulo di segnalazione) o l'invio di documenti;
- specifici incontri con i responsabili di funzione, anche tramite partecipazione alle riunioni dell'OdV stesso al termine dei lavori il verbale rilasciato dai pubblici ufficiali.

Se non ricordi l'indirizzo dell'OdV chiedilo al tuo responsabile



# > Universo Compliance

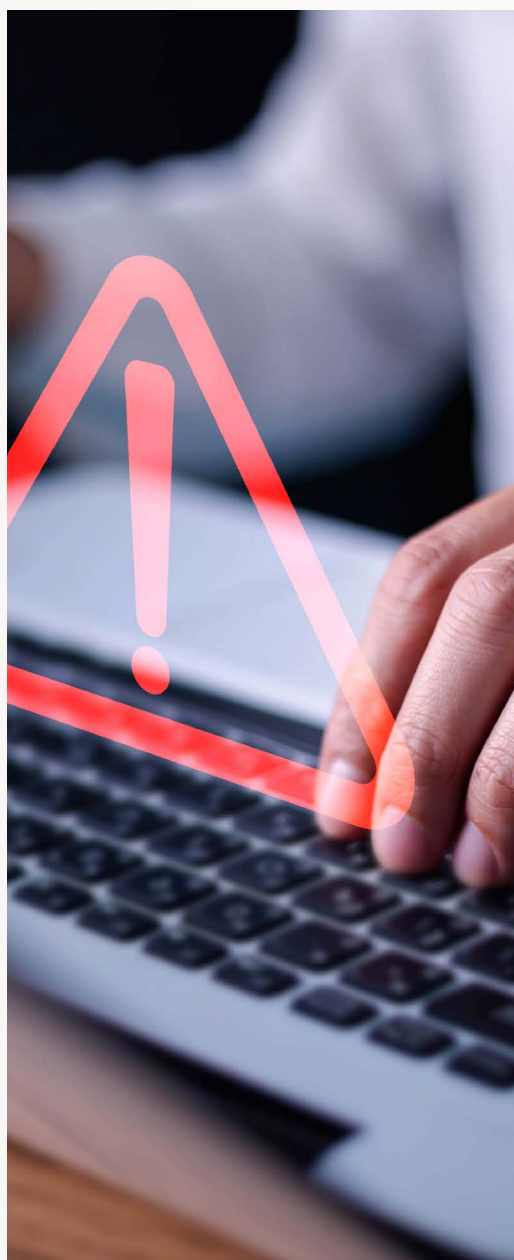
Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

Le informazioni ritenute rilevanti consentiranno all'OdV di avere una visione completa e aggiornata dello stato di attuazione del Modello Organizzativo e, conseguentemente, di suggerire eventuali azioni correttive in caso di irregolarità oppure di mitigare il rischio che si verificano situazioni non conformi, proponendo azioni migliorative.

Si tenga presente che l'Organismo di Vigilanza, oltre a poter richiedere eventuali integrazioni alle singole funzioni aziendali, riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Un sistema di flussi informativi ben strutturato e gestito contribuisce a rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza all'interno della Società.

Per la segnalazione di comportamenti non in linea con il Modello Organizzativo e il Codice Etico è anche possibile utilizzare i canali di segnalazione riservati e protetti istituiti dall'Azienda ("whistleblowing" ai sensi del *D.lgs. n. 24 del 2023*).

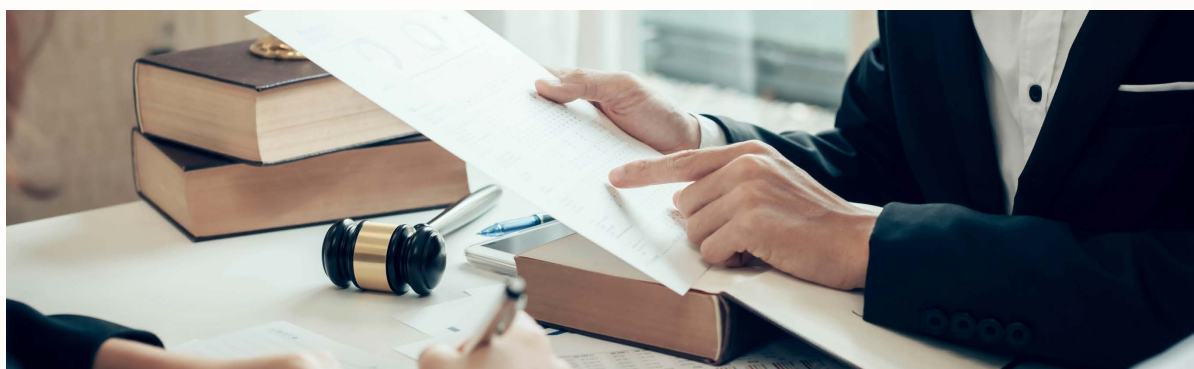


**\*funzione esimente:** nella disciplina introdotta con il *d.lgs. n. 231/2001* è centrale il rilievo attribuito all'adozione da parte dell'Ente di Modelli Organizzativi idonei a prevenire i reati previsti, la cui corretta applicazione **può costituire una causa legittima di non punibilità**. Il Modello Organizzativo, se efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito può, infatti, consentire, concorrendo gli altri presupposti, di escludere la responsabilità dell'Ente, cioè dell'Azienda; anche se adottato successivamente può comportare una diminuzione della sanzione (*art. 6, d.lgs. n. 231/2001*).

\*Vedi pg.17

#### IN PRATICA

anche il tuo contributo può essere prezioso per dimostrare la corretta applicazione del Modello 231, in caso di problemi. Preoccupati di segnalare all' ODV qualsiasi fatto che esuli dalla normale routine lavorativa quotidiana e ricorda sempre che nel dubbio tra segnalare o non segnalare è sempre preferibile la prima ipotesi!



## FLASH TEST

**Cosa si intende per flusso informativo?**

- A. Una comunicazione che l'OdV invia ai dipendenti
- B. Una comunicazione su fatti anomali che ogni dipendente deve inoltrare all'OdV
- C. Una comunicazione che riguarda fatti di normale routine quotidiana
- D. Una comunicazione che il Consiglio di Amministrazione manda all'OdV



# Universo Compliance

## 2. Verso la sostenibilità: Governance Aziendale strutturata

Nel panorama in cui attualmente viviamo l'attenzione ai temi di sostenibilità e innovazione sono sempre più centrali. Proprio per questo, le Aziende e le organizzazioni in generale, per mantenere il proprio valore nel tempo, pian piano dovrebbero far propri questi concetti.

Anche i dipendenti possono contribuire attivamente all'adozione di questi principi attraverso una solida governance, che implica processi decisionali chiari, gestione dei rischi, trasparenza, responsabilità e integrità. In particolare, ciò riguarda:

- **ruolo e competenze**, importanza di membri qualificati e indipendenti nei processi decisionali;
- **gestione del rischio**: capacità di affrontare rischi finanziari, operativi, legali e reputazionali;

- **trasparenza**: comunicazione chiara e accurata delle informazioni;
- **responsabilità sociale**: impegno verso gli *stakeholder* aziendali, come dipendenti, clienti, comunità e ambiente.

In effetti, il dipendente è il primo soggetto custode della cultura aziendale ed è di fatto colui che traduce e concretizza le azioni scritte su carta dall'Azienda. Ad esempio, se l'Azienda ha adottato un sistema eco-friendly ma il dipendente, quotidianamente, trascura la raccolta differenziata, l'azione posta in essere dall'Azienda si annulla.



Questo tema della *governance* aziendale strutturata si affianca a quello di sostenibilità aziendale che si riferisce all'impegno delle Imprese a operare in modo da non compromettere le risorse o l'ambiente per le generazioni future, cercando di raggiungere un equilibrio tra:

- **sostenibilità ambientale:** ridurre l'impatto negativo sull'ambiente, gestire le risorse naturali in modo efficiente, ridurre le emissioni di CO2 e favorire l'adozione di energie rinnovabili;
- **sostenibilità sociale:** promuovere il benessere dei dipendenti, favorire le diversità e l'inclusione sociale, garantire condizioni di lavoro eque e rispettare i diritti umani;
- **sostenibilità economica:** garantire la solidità finanziaria dell'Impresa nel lungo periodo, senza sacrificare gli altri due aspetti.

Questi concetti si fondono in una sintesi armoniosa, in cui la *governance* aziendale incorpora efficacemente le pratiche sostenibili nel proprio Modello Organizzativo, mentre la sostenibilità si afferma come un valore strategico che rafforza la competitività e la reputazione dell'Azienda nel lungo termine.

#### IN PRATICA

anche il tuo contributo può essere prezioso per dimostrare la corretta applicazione del Modello 231, in caso di problemi. Preoccupati di segnalare all' OdV qualsiasi fatto che esuli dalla normale routine lavorativa quotidiana e ricorda sempre che nel dubbio tra segnalare o non segnalare è sempre preferibile la prima ipotesi!!

## FLASH TEST

**In cosa dovrebbe consistere una buona governance aziendale?**

- A. assenza di controllo e monitoraggio, dove i dirigenti possono fare tutto ciò che vogliono
- B. interesse esclusivo alle decisioni finanziarie, ignorando aspetti etici e sociali nella gestione aziendale
- C. assenza di report finanziari o non finanziari riguardanti la società



# Universo Compliance

## 3. Whistleblowing: Conosci tutti i canali di segnalazione previsti dal d.lgs. 24 del 2023?

Il d.lgs. 24/2023 disciplina la procedura di ricezione e gestione delle segnalazioni, prevedendo che chi venga a conoscenza - nel proprio ambito lavorativo, sia esso pubblico o privato - di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, possa e debba segnalarle.

La disciplina ha lo scopo principe di **promuovere la trasparenza**, la responsabilità e l'etica all'interno delle organizzazioni, **proteggendo** al contempo **le persone** che denunciano attività illecite o comportamenti non conformi alle leggi o alle politiche aziendali, **favorendo** altresì una cultura della buona comunicazione e della **responsabilità sociale d'Impresa**.



La normativa ha previsto diversi canali di segnalazione ed essi sono:

- canali interni negli enti privati;
- canale esterno presso l'ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria.

I canali interni, in generale, ricoprono un ruolo fondamentale e decisivo. Essi hanno il pregio, da un lato, di supportare la Società a risolvere situazioni illecite che si verificano all'interno della propria organizzazione, dall'altro, a favorire la creazione di un ambiente lavorativo più sicuro ed etico.

Inoltre, è indiscutibile che l'istituzione di questi canali permetta all'Azienda di gestire le segnalazioni in modo più efficace, monitorando internamente la situazione segnalata potendola gestire tempestivamente e in maniera adeguata. Diversamente, gli altri canali di segnalazione individuati dalla norma esulano dalla realtà privatistica e interna e possono essere utilizzati soltanto al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal Legislatore.

Più in particolare, si prevede la possibilità di rivolgere la segnalazione direttamente all'ANAC (canale esterno) solo se:

- il canale interno non è attivo oppure se, pur essendo attivo, non è conforme a quanto previsto dal Legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona segnalante ha già fatto la segnalazione interna ma essa non ha avuto seguito;

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Gli altri canali sono la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Con il primo, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raffigurare un numero elevato ed indeterminato di persone. Anche questo canale però è attivabile solo se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- se ad una segnalazione interna a cui la società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- se la persona ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- se la persona ha fondato motivo di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi non su semplici illazioni, che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Il secondo canale, invece, prevede la possibilità di rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria.

### IN PRATICA

Se sei venuto a conoscenza, nel tuo contesto lavorativo, di condotte illecite utilizza il canale interno istituito dalla tua Società per segnalarle, attento però che non si tratti di un pettegolezzo!

## FLASH TEST

**Qual è il canale privilegiato, in quanto più prossimo alla violazione, per effettuare segnalazioni "Whistleblowing"?**

- la divulgazione pubblica
- il canale interno istituito dalla società
- il canale esterno presso l'ANAC
- la denuncia all'Autorità giudiziaria



# Universo Compliance

## 4. Privacy

### LE FIGURE RILEVANTI

Il Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR) individua una serie di figure a vario titolo coinvolte nelle fasi del trattamento dei dati personali, prevedendone ruoli e responsabilità.

Le figure previste dal GDPR sono:

- il titolare del trattamento;
- il contitolare del trattamento;
- il responsabile del trattamento;
- soggetti autorizzati al trattamento;
- il responsabile per la protezione dei dati personali.

### TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il titolare del trattamento è la persona fisica o giuridica che determina singolarmente o con altri, le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali. Nel caso in cui il titolare svolga tali funzioni singolarmente si configura quale titolare autonomo; nel caso in cui, invece, operi congiuntamente ad altri si configura come contitolare del trattamento. Affinché si possa, comunque, parlare di contitolare del trattamento è necessario valutare se le finalità e i mezzi siano determinati congiuntamente e non in maniera isolata l'uno con l'altro.

### ESEMPIO PRATICO

*Il datore di lavoro Alfa assume un'altra Società per gestire il pagamento degli stipendi ai propri dipendenti, impartendo istruzioni chiare su chi pagare, sugli importi, entro quale data, a quale banca, per quanto tempo i dati sono archiviati, quali dati comunicare all'amministrazione fiscale, ecc. In tal caso, il trattamento dei dati è effettuato affinché la Società Alfa eroghi gli stipendi ai dipendenti e il responsabile delle buste paga non può utilizzare i dati per finalità proprie. Il modo in cui quest'ultimo dovrebbe effettuare il trattamento è sostanzialmente definito in modo chiaro e rigoroso. Tuttavia, il responsabile delle buste paga può decidere su talune questioni specifiche relative al trattamento, tra cui il software da utilizzare, le modalità di distribuzione dell'accesso all'interno dell'organizzazione ecc. Ciò non altera il suo ruolo di responsabile del trattamento, a condizione che si limiti a trattare i dati in base alle istruzioni impartite dalla Società Alfa.*



## CONTITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il criterio generale per la sussistenza della contitolarità di trattamento è la partecipazione congiunta di due o più soggetti nella definizione delle finalità e dei mezzi di un'operazione di trattamento. La partecipazione congiunta può assumere la forma di una decisione comune, presa da due o più soggetti, o può derivare dalle decisioni convergenti di due o più soggetti, qualora tali decisioni si integrino vicendevolmente e siano necessarie affinché il trattamento abbia luogo così da esplicare un effetto tangibile sulla definizione delle finalità e dei mezzi del trattamento.

Un criterio importante è che il trattamento non sarebbe possibile senza la partecipazione di entrambi i soggetti, nel senso che i trattamenti svolti da ciascun soggetto sono tra loro indissociabili, cioè indissolubilmente legati. La partecipazione congiunta comprende, da un lato, la determinazione delle finalità e, dall'altro, la determinazione dei mezzi.

## ESEMPIO PRATICO DI NON CONTITOLARITÀ:

*Una Società raccoglie e tratta i dati personali dei propri dipendenti allo scopo di gestire le retribuzioni, le assicurazioni malattia ecc. La legge impone alla Società l'obbligo di inviare alle autorità fiscali tutti i dati relativi alle retribuzioni, al fine di un controllo fiscale più accurato. In questo caso, anche se tanto la Società quanto le autorità fiscali trattano gli stessi dati relativi alle retribuzioni, la mancanza di una determinazione congiunta della finalità e dei mezzi riferiti a tale trattamento dei dati porterà a qualificare i due soggetti come titolari distinti del trattamento dei dati.*

## COSA SI INTENDE PER FINALITÀ E MEZZI

Per “finalità” si intende “un risultato atteso o al quale tendono le azioni pianificate” e “mezzi” come “la modalità con la quale si ottiene un risultato o si raggiunge un fine”.

Determinare le finalità e i mezzi equivale a decidere, rispettivamente, il “perché” e il “come” del trattamento: data un'operazione di trattamento specifica, il titolare del trattamento è il soggetto che ha precedentemente determinato il perché del trattamento (ovverosia «a quale fine» o «per che cosa» viene svolto) e come tale obiettivo è raggiunto (ovverosia quali mezzi sono impiegati per conseguirlo).

Quando un soggetto determina chiaramente le finalità e i mezzi, affidando a un diverso soggetto attività di trattamento che consistono nell'esecuzione delle sue istruzioni dettagliate, la situazione è chiara e non vi sono dubbi che tale diverso soggetto debba essere considerato responsabile del trattamento, mentre il primo è il titolare del trattamento.



# > Universo Compliance

## IL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO

Il responsabile del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento. Due condizioni sono indispensabili per configurare il ruolo di responsabile del trattamento: essere un soggetto distinto rispetto al titolare del trattamento e trattare dati personali per conto del titolare del trattamento.

Si parla di "soggetto distinto" quando il titolare del trattamento decide di delegare tutte o parte delle attività di trattamento a un soggetto esterno. All'interno di un gruppo di Società, una di esse può essere responsabile del trattamento di un'altra che agisce in qualità di titolare del trattamento, in quanto le due Società sono entità distinte. Di converso, un dipartimento all'interno di una Società non può essere responsabile del trattamento per conto di un altro dipartimento all'interno della stessa società.

### IN PRATICA

Se consulto un documento in cui sono presenti dati personali, rispetta le istruzioni che ti ha fornito la tua Azienda sul trattamento dei dati personali. Se non te le ha fornite, richiedile!

Il trattamento di dati personali per conto del titolare comporta innanzitutto che il soggetto distinto tratti i dati personali a beneficio del titolare del trattamento.

In secondo luogo, il trattamento deve essere effettuato per conto di un titolare, ma non agendo sotto la sua autorità o controllo diretti. Agire "per conto di" significa servire gli interessi di terzi e richiama la nozione giuridica di "delega". Nel caso della normativa in materia di protezione dei dati, il responsabile del trattamento è chiamato a seguire le istruzioni impartite dal titolare almeno per quanto concerne la finalità del trattamento e gli elementi essenziali che ne costituiscono i mezzi.

Agire "per conto di" significa inoltre che il responsabile del trattamento non può effettuare trattamenti per finalità proprie.

## ESEMPIO PRATICO

*Le Società X e Y, che fanno parte del gruppo Z, trattano i dati relativi ai rispettivi dipendenti ai fini della gestione delle risorse umane. A un certo punto, la Società capogruppo ZZ decide di richiedere i dati dei dipendenti a tutte le controllate, al fine di elaborare statistiche a livello di gruppo. Nel trasferire dati dalle Società X e Y a ZZ, quest'ultima deve essere considerata come terzo, indipendentemente dal fatto che tutte le Società facciano parte del medesimo gruppo. La Società ZZ sarà considerata titolare del trattamento dei dati a fini statistici e non come responsabile del trattamento o come persona autorizzata al trattamento.*

## IL RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il responsabile della protezione dei dati personali (meglio conosciuto come *DPO*: *Data Protection Officer*) è una figura prevista dall'art. 37 del GDPR. Si tratta di un soggetto designato dal titolare o dal responsabile del trattamento per assolvere a funzioni di supporto e di controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del GDPR.

Sono tenuti alla designazione del *DPO* il titolare o il responsabile del trattamento le cui attività principali (di *core business*) consistono in trattamenti che richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala o in trattamenti su larga scala di categorie particolari di dati personali o di dati relativi a condanne penali e a reati.

Il diritto dell'Unione o degli Stati membri può prevedere ulteriori casi di designazione obbligatoria del *RPD* (*art. 37, par. 4 del RGPD*; cfr., in tal senso, ad esempio, *art. 2-sexiesdecies del D. lgs. 196/2003*).

Anche nei casi in cui non sia obbligatoria, la nomina del *DPO* è fortemente raccomandata, anche alla luce del principio di accountability\* che permea il GDPR.

Il ruolo del *DPO* può essere ricoperto da un dipendente del titolare o del responsabile (non in conflitto di interessi) che conosca la realtà operativa in cui avvengono i trattamenti o da un soggetto esterno. In entrambi i casi, i soggetti designati devono essere nominati con atto scritto e devono essere in grado di garantire l'effettivo assolvimento dei compiti che il GDPR assegna a tale figura.

La nomina (nel caso di soggetto interno) o il contratto (in caso di soggetto esterno) dovranno contenere la designazione del *DPO* e indicare espressamente i compiti ad esso attribuiti, le risorse assegnate per il loro svolgimento, nonché ogni altra utile informazione in rapporto al contesto di riferimento.

\*PRINCIPIO DI *ACCOUNTABILITY*: principio di trasparenza. Tradotto letteralmente significa: essere in grado di dare conto, sapere rispondere e rendere conto dei risultati ottenuti o di quanto sia stato fatto in merito al trattamento dei dati personali.

\*Vedi pg.9



## FLASH TEST

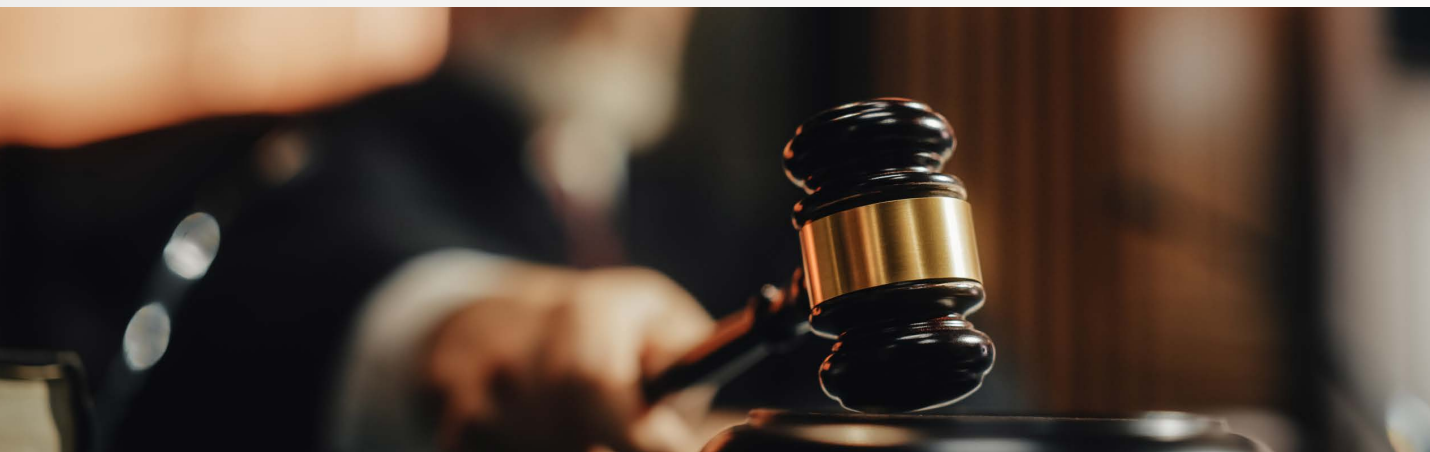
### Chi è il Titolare del trattamento dei dati personali?

- A. persona fisica o giuridica che determina singolarmente o con altri le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali
- B. è chiunque abbia accesso ai dati personali
- C. è colui che fornisce i dati personali
- D. è l'ente che custodisce fisicamente i dati (es. un archivio o un server)

# Glossario - Codice Etico

L'etica è una branca della filosofia che si occupa del comportamento umano. Il termine deriva dal greco antico **êthos**, cioè «carattere», «comportamento».

L'etica studia i fondamenti che permettono di distinguere i comportamenti umani in buoni, giusti, leciti, rispetto a quelli ritenuti ingiusti, illeciti, sconvenienti o cattivi. Il Codice Etico racchiude i principi, i valori e le regole di comportamento che orientano le azioni di tutti i membri dell'organizzazione (dirigenti, dipendenti, collaboratori) nell'ambito dell'attività lavorativa. Esso definisce gli standard etici e le condotte che l'organizzazione si aspetta da chiunque operi al suo interno, fornendo un quadro di riferimento per le decisioni quotidiane e le relazioni con tutte le parti interessate.



# Acronimo -

## ODV



OdV è l'acronimo di Organismo di Vigilanza e con questa espressione si identifica un organo che può essere monocratico o collegiale e che ha, in generale, il compito di monitorare e garantire il rispetto delle leggi, delle procedure e politiche interne, nonché dei principi etici adottati da un'organizzazione. Più precisamente, detta figura è legata e conosciuta con riferimento ai sistemi di compliance e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex *d.lgs. 231/2001*.

L'OdV, oltre a vigilare sul corretto andamento dell'organizzazione, ha anche il compito di intervenire se vengono individuate anomalie o comportamenti che violano le leggi o i regolamenti interni, in modo tale da poter garantire trasparenza, legalità e responsabilità sociale.

L'organismo di vigilanza deve essere indipendente, autonomo e dotato di professionalità e di specifiche competenze. La sua corretta funzione è fondamentale per prevenire il verificarsi di reati e danni all'interno dell'organizzazione stessa.

# FOCUS NEWS



## Otto modi in cui la vita nell'UE sta diventando più verde

Prima di vedere nel dettaglio come l'UE sta diventando più verde, cerchiamo di capire prima come nasce questo progetto.

"Il Green Deal europeo è la strategia di crescita dell'UE. Lanciato nel 2019, consiste in un pacchetto di iniziative strategiche che hanno avviato l'UE sulla strada di una transizione verde, con l'obiettivo ultimo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

Si tratta del contributo dell'UE all'accordo di Parigi, che l'UE e tutti i suoi Stati membri hanno ratificato e che ha stabilito l'obiettivo di mantenere il riscaldamento globale entro +1,5°C rispetto ai livelli preindustriali.

Il Green Deal sostiene la trasformazione dell'UE in una Società equa e prospera con un'economia moderna e competitiva.

Sottolinea la necessità che tutti i settori di intervento contribuiscano alla lotta contro i cambiamenti climatici. La strategia sostiene misure in vari settori economici, tra cui l'energia, i trasporti, l'industria, l'agricoltura, la finanza sostenibile e altri ancora.

Nell'ambito del Green Deal, il Consiglio e il Parlamento europeo, in qualità di colegislatori, hanno adottato una legislazione che ha trasformato la visione della strategia in atti legislativi e norme applicati in tutti gli Stati membri dell'UE.

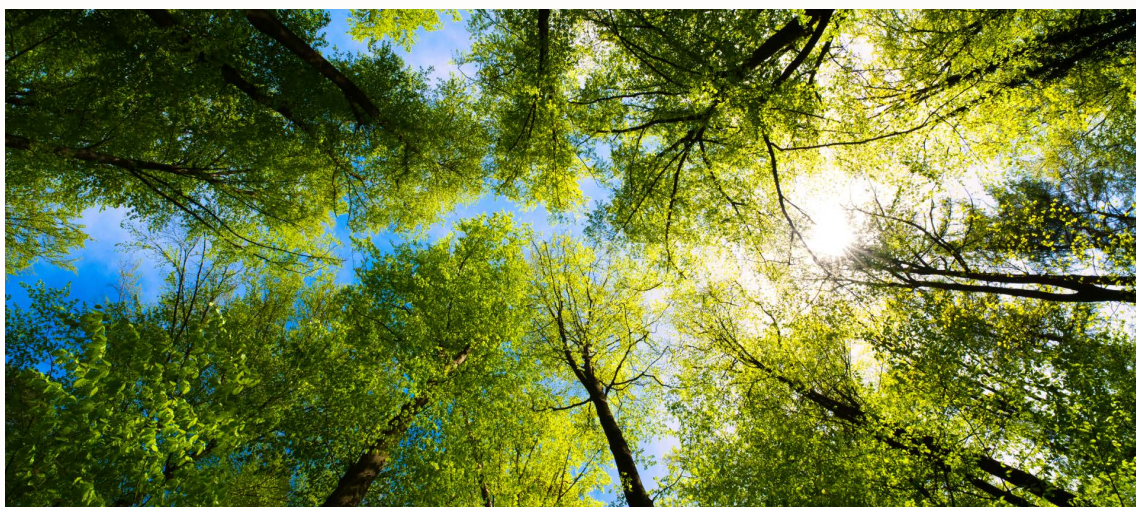
La visione del Green Deal europeo prevede l'obiettivo di rendere l'UE la prima zona al mondo a impatto climatico zero entro il 2050, al fine di ridurre l'inquinamento e ripristinare un sano equilibrio nella natura e negli ecosistemi”.

Per un approfondimento sul Green Deal clicca su <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/european-green-deal/>

Il Consiglio dell'UE ha identificato otto modi in cui la vita nell'Unione Europea sta diventando più sostenibile. Tra questi, ci sono misure per ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, investimenti in energie rinnovabili, mobilità più ecologica, riduzione della plastica monouso, protezione della biodiversità e nuove strategie per un'economia circolare.

*“Il passaggio a uno stile di vita più verde è fondamentale per affrontare l'emergenza climatica e ridurre la dipendenza dai combustibili fossili, in particolare quelli provenienti dalla Russia. L'UE e i suoi 27 paesi lavorano a nuove norme comuni nell'ambito del pacchetto "Pronti per il 55%" per ridurre l'impronta di carbonio dell'Unione. In che modo le nuove norme cambieranno il nostro modo di vivere, lavorare e viaggiare?”*

Clicca qui: <https://www.consilium.europa.eu/it/8-ways-life-in-the-eu-is-becoming-greener/>



# Il personaggio

## un approfondimento

### Jeffrey Wigand

Jeffrey Wigand nasce a New York il 17 dicembre 1942 ed è stato un biochimico statunitense ed ex vicepresidente del reparto ricerca e sviluppo della Brown & Williamson, un'Azienda attiva nell'industria del tabacco, dove si occupava in via principale della ideazione e sviluppo di sigarette meno dannose per la salute.

Wigand è diventato famoso negli anni '90 per aver rilevato al pubblico, attraverso un'intervista con il giornalista Lowell Bergman di "60 Minutes" (programma della CBS), che la Brown & Williamson aveva intenzionalmente manipolato le sue miscele di tabacco aggiungendo composti chimici, come l'ammoniaca, aventi la funzione di aumentare l'assorbimento della nicotina da parte del consumatore e quindi di aumentare la dipendenza di questo dalla sostanza.

Wigand affermò anche di aver subito intimidazioni e di essere stato anonimamente minacciato di morte se avesse rivelato questa informazione.



Le dichiarazioni di Wigand, che avevano lo scopo di proteggere la salute pubblica, sono state cruciali per una serie di cause legali contro le grandi Aziende del tabacco e hanno portato, in particolare, alla realizzazione di un'importante inchiesta sulle pratiche ingannevoli delle multinazionali del tabacco.

Il coraggio di Wigand nel rilevare le pratiche scorrette dell'Azienda in cui lavorava è stato di ispirazione per la realizzazione del film "Insider - Dietro la verità", del 1999.

La vicenda ha avuto un impatto duraturo sulla lotta contro l'industria del tabacco e ha inciso anche sulla protezione dei "whistleblowers - segnalanti", che possono ora contare su leggi che tutelano il loro diritto a denunciare atti illeciti di cui abbiano avuto conoscenza nel proprio contesto lavorativo.



## Domanda/Risposta



*"Sono dipendente di un'azienda operante nel settore manifatturiero. Ho saputo che la nuova Legge di Bilancio 2025 ha introdotto delle novità sul tema del congedo parentale ma non sono certo di averle comprese. Posso avere delucidazioni?"*

La Legge di Bilancio 2025 è intervenuta a rafforzare la tutela indennitaria prevista in favore dei genitori che usufruiscono del congedo parentale, in modifica a quanto disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

In particolare, è stato introdotto un terzo mese con indennità all'80% della retribuzione, estendendo così l'indennità in misura maggiorata per la durata massima complessiva di tre mesi da fruire entro il sesto anno di vita del/della bambino/a o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Le maggiorazioni dell'indennità trovano applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che hanno rispettivamente concluso o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

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. **B** - una comunicazione su fatti anomali che ogni dipendente deve inoltrare all'OdV
2. **A** - maggiore trasparenza riguardo alle proprie politiche e performance sostenibili
3. **B** - il canale interno istituito dalla società
4. **A** - persona fisica o giuridica che determina singolarmente o con altri le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali



**NOVERIM S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT**

- 📍 Piazza degli Affari, 3 - 20123 Milano
- ☎ Tel: +39 02 49 75 85 71
- 🌐 Website: [www.noverim.it](http://www.noverim.it)
- ✉ Mail: [info@noverim.it](mailto: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 ESSERE GIUNTO ALLA FINE ANCHE  
DI QUESTO VOLUME.**

Auspichiamo che tu abbia trovato la lettura interessante, in caso contrario scrivici le tue osservazioni, saranno per noi utilissime per migliorare costantemente i contenuti.

Il prossimo appuntamento è per il 31 luglio, con un nuovo volume del corso di formazione continua Compliance Focus Pro, nel quale parleremo, tra le tante altre cose, di incidenti sul lavoro e di cybersecurity.

Arrivederci!

**RIMANI AGGIORNATO**

