

**RESOL/E**

by ErgonGroup

A photograph of three people in a modern office setting. On the left, a woman with blonde hair and glasses is partially visible. In the center, a man in a light blue shirt is gesturing while talking. On the right, a woman with dark hair in a yellow sweater is smiling and looking at him. They are sitting around a table with some food and drinks. Large indoor plants are in the background.

# BANDI E OPPORTUNITÀ 2023

## WEB MEETING

mar 5.12 | 17:00-17:45

RESOL/E

# / CHI SIAMO



**SPEAKER**

**DENIS QUAS**

*Area Compliance Director*

Denis è **Area Compliance Director** e quando gli si chiede perché ha scelto come professione la **sicurezza sul lavoro**, risponde “può sembrare strano, ma la gestione della sicurezza è una passione”. **Esperto nell’ambito dei sistemi di gestione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001)** ritiene che la conformità alle normative passa da un **approccio organizzato dei processi aziendali interni**. Da sempre amante del lavoro sul “campo”, svolge incarichi di **RSPP** e sviluppa progetti in ambito sostenibilità ambientale e sociale.



# / CHI SIAMO

**SPEAKER**

**CECILIA CHINELLATO**

*Project Manager & Innovation Consultant*

Dopo la laurea in *Relazioni Internazionali e Diritti Umani* e il master in *Governance dello Sviluppo Locale*, Cecilia ha iniziato a collaborare stabilmente con Resolve in qualità di **Project Manager & Innovation Consultant**.

Per la linea Future, si occupa di sostenere le imprese nei propri percorsi di rinnovamento, percorsi partecipati e progettualità complesse sui temi della **sostenibilità ambientale, dell'innovazione e della rendicontazione non finanziaria**.

**RESOL/E**

# / AGENDA

1

## **II WHISTLEBLOWING**

*Cos'è e come attuarlo: il metodo Resolve per la creazione della procedura, recupero e gestione delle segnalazioni*

2

## **CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE**

*Vantaggi e opportunità della certificazione*

3

## **BANDI E STRUMENTI A SUPPORTO**

- *Bando Parità di Genere e sgravio contributivo*
- *Bando SA 8000 per il Bilancio Sociale*

**IL WHISTLEBLOWING**

**COS'È**

# / DEFINIZIONE

Il **whistleblower** è quel soggetto che, solitamente nel corso della propria attività lavorativa, scopre e denuncia fatti che causano o possono in potenza causare danno **all'ente pubblico o privato** in cui lavora o ai soggetti che con questo si relazionano (tra cui ad esempio consumatori, clienti, azionisti).

Fonte : Wikipedia

# / EVOLUZIONE NORMATIVA DEL WHITSLEBLOWING

Con la l. n. 190/2012 (“Legge anticorruzione”) è stata introdotta nell’ordinamento italiano la prima forma di tutela espressa della figura del **WHISTLEBLOWING**, seppur circoscritta al settore del pubblico impiego.

All’art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001 (“TU Pubblico Impiego”) si è delineata la **tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**, prevedendo:

Legge 30 novembre 2017 n. 179

MODIFICA DLGS 231/01

art. 6, comma 2-bis

**SISTEMA DI WHISTLEBLOWING ANCHE NELLE SOCIETA’ PRIVATE**

# / EVOLUZIONE NORMATIVA

A partire **dal 26 novembre 2019** si assiste a un cambiamento di prospettiva: con la dir.n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione

- **Ruolo del Whistleblowing:**  
i) strumento di prevenzione degli illeciti e ii) manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione);
- **Obiettivo della direttiva** è disciplinare la protezione dei whistleblowers (o “informatori” nella traduzione italiana del testo) all’interno dell’Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali;
- La direttiva prevede una **tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato** per favorire l’emersione di illeciti, commessi non solo all’interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il d.lgs. 24/2023 (provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 )raccompila in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti **sia del settore pubblico che privato.**

**IL WHISTLEBLOWING**

**LE CARATTERISTICHE DEL  
D.LGS. N. 24 DEL  
10 MARZO 2023 E SCADENZE**

# / L'OBIETTIVO



**L'obiettivo del decreto** è volto a creare una **disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del *whistleblower***, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente **incentivato all'effettuazione di segnalazioni** di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

# / A CHI VIENE APPLICATO

I soggetti **del settore pubblico e del settore privato** sono tenuti a **garantire le tutele** e a istituire i canali interni di segnalazione.



# / I SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

Le imprese private che

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno **cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. **231**, e adottano **Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**, ANCHE se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

# / I SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO



## IMPRESE PRIVATE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI



Si computano tutti i lavoratori subordinati a tempo pieno, mentre quelli a tempo parziale sono calcolati “pro-quota” secondo le indicazioni dell’art. 9 del D.L.vo n. 81/2015, quelli a tempo determinato secondo la previsione dell’art. 27 del predetto Decreto (a meno che non ci siano disposizioni particolari diverse) ed i lavoratori intermittenti, con le modalità stabilite dall’art. 18 del D.L.vo n. 81/2015. Se un lavoratore è assente e viene calcolato, non va preso in considerazione l’eventuale sostituto.

### Computo lavoratori:

- **A TEMPO PARZIALE** in proporzione all’orario svolto, rapportato al tempo pieno del lavoratore; Teniamo sempre conto che la nozione di tempo pieno non è sempre 40 ore settimanali, questa è la nozione generale, bisogna vedere cosa dicono i contratti collettivi. Ci sono contratti collettivi che per esempio prevedono un orario settimanale di 38 ore, in altri casi 36 ore.
- **INTERMITTENTE** in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre del lavoratore **A TEMPO DETERMINATO**
- **Va ricordato infine che sia le linee guida ANAC che la normativa vigente del d.lgs 81 2015 escludono dal computo i lavoratori occupati con contratto di somministrazione.**

# / I SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

A PARTIRE DAL 15  
LUGLIO 2023



Imprese private con  
più di 250 dipendenti obbligo

A PARTIRE DAL 17  
DICEMBRE 2023



Imprese private con  
più di 50 dipendenti o con  
modello organizzativo

# / SOGGETTI DELLA SEGNALAZIONE

Sono **legittimate a segnalare** le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- **dipendenti pubblici** (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- **lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;**
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- **collaboratori, liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti,
- **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

# / CONTENUTO

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**
- **condotte illecite** rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea** relativi ai seguenti settori: 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 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**
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'unione**



# / CONTENUTO



Le informazioni relative alle condotte **volte ad occultare** le violazioni sopra indicate



Le attività illecite **non ancora compiute** ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti



**I fondati sospetti**, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida

# / CONTENUTO



Le violazioni segnalate **devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.**



Le disposizioni del decreto **non si applicano** «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

# / CANALI

Le segnalazioni devono essere **trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti**:

- **Canale interno**
- **Canale esterno (gestito da A.N.AC)**
- **Divulgazioni pubbliche**
- **Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile**

## **ATTENZIONE**

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

# / CANALE INTERNO

«**I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato**, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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».

La gestione del canale di segnalazione **dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

# / CANALE ESTERNO

## ANAC

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'**ANAC**.

È possibile segnalare all'Autorità solo nel caso in cui:

- ❑ non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- ❑ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa 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 ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il 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.



# / DIVULGAZIONE PUBBLICA

La **persona segnalante** che effettua una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:



la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero **ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro** entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;



la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa **costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;



la persona segnalante **ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni** o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

# / TUTELA DELLA RISERVATEZZA

- L'identità del segnalante **non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti** a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni
- Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.



# / DIVIETO DI RITORSIONI



- È **vietata ogni forma di ritorsione** anche solo tentata o minacciata.
- Il Legislatore ha infatti accolto una **nozione ampia di ritorsione**, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».
- **Le conseguenze disciplinari** a seguito di atti ritorsivi o discriminatori verso il whistleblower devono essere **previste o all'interno del Modello o nella procedura di segnalazione** Whistleblowing adottate dalla società

**ASPETTI PRATICI  
SOCIETÀ SENZA  
MODELLO 231**

- ✓ **adottare procedura e sistema** di whistleblowing interno
- ✓ **individuare soggetto referente** alla ricezione del whistleblowing
- ✓ **strutturare procedura di segnalazione a livello informatico**
- ✓ **strutturare procedura di segnalazione alternativa**

**ASPETTI PRATICI  
SOCIETÀ CON  
MODELLO 231**

- ✓ **adottare procedura e sistema** di whistleblowing interno
- ✓ **individuare soggetto referente** alla ricezione del whistleblowing diverso da organismo di vigilanza
- ✓ **strutturare procedura di segnalazione a livello informatico e alternativa**
- ✓ **prevedere intervento odv** in determinati casi

**DAL DIRE AL FARE**

# **CREAZIONE DELLA PROCEDURA, REGISTRAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

# / LA PROPOSTA DI RESOLVE



**SUPPORTO PER  
IMPLEMENTAZIONE  
DI SISTEMA DI GESTIONE  
WHISTLEBLOWING**



**Introduzione e applicazione di un sistema  
di segnalazioni whistleblowing**



**PROGETTAZIONE DEL  
SISTEMA INFORMATICO  
DI SEGNALAZIONE ANONIMA**



**Semplificare la modalità di segnalazione  
con un metodo anche anonimo  
ed efficiente conforme ai requisiti di privacy come  
richiesto dalla normativa whistleblowing**

# / LA PROPOSTA DI RESOLVE



**SERVIZIO DI  
ESTERNALIZZAZIONE  
RACCOLTA SEGNALAZIONI  
AZIENDALI**



Esternalizzare l'adempimento normativo per una **gestione organizzata e centralizzata che monitora costantemente** lo stato delle segnalazioni



**INFORMAZIONE  
E FORMAZIONE**



**Informare e formare adeguatamente il personale** in merito al processo di segnalazione

**CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE**

# **VANTAGGI E OPPORTUNITÀ**

# / ASPETTO COGENTE O CONVINZIONE

L. 162/2021: opportunità o minaccia

1

## **Punteggio premiale**

In progetti nazionali ed europei, oltre che nella partecipazione a bandi / finanziamenti

2

## **Migliore Employer Branding**

Che permetterà all'azienda di attrarre talenti qualificati e trattenerli nella loro crescita

3

## **Diversity & Inclusion**

Percorso in linea con l'Obiettivo 5 "Gender Equality" dei 17 SDGs

4

## **Stato di salute dell'azienda**

Il percorso di certificazione permette all'azienda di prendersi il tempo per riflettere

5

## **Stakeholder Management & Business Model aggiornato**

Che permettono di rimanere al passo con il mercato

# / Perché certificarsi?

1

## Reputazione

Il mercato chiede sempre più aziende sostenibili – attenzione agli stakeholder

2

## Sgravi

Fino a € 50.000 annui per contributi INPS

3

## Appalti

La certificazione per la parità di genere è equiparata a rating di legalità e rating d'impresa nei contratti relativi a servizi e forniture

4

## Finanziamenti

Punteggio premiale per la concessione di aiuti di Stato e/o finanziamenti pubblici

5

## Performance

Organizzazioni inclusive migliorano la performance

**BANDI E STRUMENTI**

# **BANDO PARITÀ DI GENERE E SGRAVIO CONTRIBUTIVO**

# / FINALITÀ

Agevolare il **processo di certificazione della parità di genere** di

- micro, piccole e medie imprese
- con almeno 1 dipendente in pianta organica
- con sede legale e operativa in Italia

Attraverso un avviso di dotazione di **4.000.000,00 euro**, dei quali

- 1.250.000,00 di euro per contributi sotto forma di voucher per servizi di assistenza tecnica e **accompagnamento alla certificazione**
- 2.750.000,00 di euro sotto forma di **servizi di certificazione**.

# / INTERVENTI AMMISSIBILI

1

## Tutoraggio e supporto tecnico-gestionale

- 1) analisi dei processi
- 2) per la pre-verifica della conformità  
del Sistema di Gestione adottato dall'impresa

incontri tra la singola impresa e l'esperto incaricato  
dal Soggetto Attuatore

2

## Servizi di (prima) certificazione

della parità di genere da parte degli **Organismi di  
Certificazione (OdC) iscritti all'Elenco**

# / DURATA E AGEVOLAZIONI

1

## Tutoraggio e supporto tecnico-gestionale

- 1) analisi dei processi: **max 4 giornate – max 1.639,34 €**
- 2) per la pre-verifica della conformità del Sistema di Gestione: **max 1 giorno - euro 409,84 €**

2

## Servizi di (prima) certificazione

della parità di genere da parte degli Organismi di Certificazione (OdC) iscritti all'Elenco

**Max 1.200 € al giorno** fino a 10.245 € a seconda della dimensione e dei tempi di audit

**Regolamento De Minimis**

# / PRESENTAZIONE E TEMPISTICHE

**PRESENTAZIONE**



**Dal 6 Dicembre 2023 fino a 28 Marzo 2024**

**DURATA PROGETTO**



**12 mesi** dal provvedimento di concessione

**MODALITÀ VALUTATIVA**



**A sportello**

# / LO SGRAVIO FISCALE

**Esonero contributivo** dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per le aziende private in possesso della certificazione di genere



Cosa conferma il **dipartimento per le pari opportunità**:

*Il finanziamento della misura decontributiva è previsto a decorrere dal 2022, quindi anche per gli anni successivi. [...] Dovrebbe uscire a breve una nuova circolare INPS per il 2023.*



**BANDI E STRUMENTI**

# **BANDO SA 8000 PER IL BILANCIO SOCIALE**

# / FINALITÀ

Promozione della diffusione dei **principi della responsabilità sociale dell'impresa**, quali strumenti utili a **garantire la qualità, la sicurezza e la regolarità del lavoro**.

**Per Micro, Piccole e Medie Imprese con sede in FVG**, escluse coloro che devono provvedere per obbligo previsto da legge alla certificazione SA8000 o cooperative sociali e consorzi iscritte all'Albo.



# / INTERVENTI AMMISSIBILI

1

## Adozione del bilancio sociale

- Spese di **consulenza**
- Spese di **formazione** del personale

2

## Sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000

- Spese di **consulenza**
- Spese di **formazione** del personale
- Spese per acquisto di **programmi informativi**
- Spese per il **rilascio della prima certificazione**

# / DURATA E AGEVOLAZIONI

1

**Adozione del bilancio sociale**

Fondo perduto **dell'80%**

**fino a 7.000 €**

2

**Sistema di gestione  
della responsabilità sociale  
secondo la norma SA8000**

Fondo perduto **dell'80%**

**fino a 10.000 €**

# / PRESENTAZIONE E TEMPISTICHE

PRESENTAZIONE



Finanziato per annualità **2024**

DURATA PROGETTO



**14 mesi** dal provvedimento di concessione

MODALITÀ VALUTATIVA



**A sportello**

A background image showing a group of people in an office or meeting environment. A woman in a yellow top is smiling and looking towards the left, while a man in a light blue shirt is partially visible next to her. There are indoor plants and office furniture in the background.

**BANDI & OPPORTUNITÀ 2023**

# **/ DOMANDE**

A tu per tu con gli esperti: fai la tua domanda

**RESOL/E**

**BANDI & OPPORTUNITÀ 2023**

# / CONTATTI

Resolve è la divisione consulenza di ErgonGroup

## CONTATTI

✉ [info@resolve-consulenza.it](mailto:info@resolve-consulenza.it)

🌐 [www.resolve-consulenza.it](http://www.resolve-consulenza.it)

☎ +39 049 636 5600

### Sede legale

Viale Dell'Industria, 21  
35129 – Padova (PD)

### Sedi operative

Friuli Venezia Giulia, Veneto,  
Lombardia, Toscana

**RESOL/E**

**RESOL/E**

by ErgonGroup