

Più burocrazia ed efficacia da valutare

Gli addetti ai lavori

Marandola (Aidp): «Svolta importante. Aspetto culturale da tenere sotto controllo»

Mauro Pizzin

L'applicazione della nuova normativa sul whistleblowing interesserà per ora le imprese pubbliche e quelle private più grandi, che hanno spesso già adottato il modello 231 per la gestione dei processi aziendali allo scopo di ridurre il rischio di illeciti. Realtà che probabilmente dovranno limitarsi ad adeguare le procedure ai nuovi requisiti, mentre le medie imprese dovranno predisporre un ufficio specifico con costi aggiuntivi. Interventi giustificati dall'importanza del provvedimento, sulla cui efficacia, tuttavia, non sono convinti tutti gli addetti ai lavori, sia sul fronte aziendale, sia su quello sindacale.

Secondo Matilde Marandola, presidente nazionale Aidp, l'Associazione Italiana per la direzione del personale «l'entrata in vigore del Dlgs 24/2023 rappresenta un'importante svolta per il Paese. Per le imprese l'introduzione dell'obbligo di istituire canali di segnalazione interna e di adottare strumenti concreti per tutelare i segnalanti implicherà la designazione di un responsabile del processo, all'interno dell'organizzazione, che abbia sviluppato determinate competenze o, in alternativa, bisognerà organizzarsi in outsourcing. Credo che l'aspetto da tenere sotto controllo sarà quello culturale, per evitare "dela-zioni" e conflittualità. Come sempre, Aidp è disponibile a fare da punto di riferimento per le sperimentazioni che guardano al futuro».

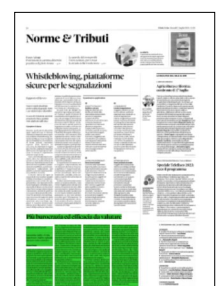
Più di qualche perplessità manifesta Vincenzo Di Marco, direttore Hr, Qualità e Sicurezza di Pellegrini Spa, colosso della ristorazione con 10mila dipendenti e oltre 800 milioni di fatturato nel 2022. «Sul tema a mio avviso c'è poco da dire - sottolinea Di Marco - non che, come di consueto, l'utilizzo dello strumento sarà basso e gli adempimenti rappresenteranno un ulteriore appesantimento burocratico per le aziende. Si tratta principalmente di una questione culturale: chi ha lavora-

to in multinazionali e ha già applicato il whistleblowing potrà raccontare di una scarsa adesione in Italia, dove le segnalazioni seguono altre strade, spesso anche non particolarmente nobili o attendibili, come quella delle lettere anonime». Di Marco, che si dice «curioso rispetto all'applicazione del whistleblowing in materia di anti-trust», anticipa che sulle modalità di utilizzo del canale interno in azienda si deciderà questa settimana, così come sulla scelta di figure come quella del cosiddetto facilitatore, «non facile da reperire, a conferma che si continua a mettere sulle spalle delle imprese adempimenti non semplici».

Per Pietro Scrimieri, direttore Risorse umane e Organizzazione di Acquadotto Pugliese Spa, con reti idriche al servizio di 4 milioni di cittadini, 12mila chilometri di reti fognarie e 184 depuratori, tra i maggiori player nazionali nella gestione del ciclo idrico integrato, «oggettivamente le novità normative comportano un aggravio burocratico, tuttavia Acquadotto Pugliese, in quanto società a controllo pubblico con circa 2.250 dipendenti e un valore della produzione di oltre 741,7 milioni, è già organizzata in tal senso da quattro anni». La Spa sta aggiornando le procedure per una rapida applicazione delle norme: «per quanto ci riguarda aggiunge Scrimieri - la novità più sostanziale è l'allargamento della tutela ai cosiddetti facilitatori: dai sindacati ai parenti di chi effettua la segnalazione».

Su un possibile cambio di passo legato alla nuova normativa è pessimista Lando Maria Sileoni, segretario generale di Fabi, con oltre 118mila iscritti tra Abi e Bcc il più rappresentativo sindacato del credito. «Finora - dice - l'esperienza del whistleblowing almeno nel mio settore è stata totalmente negativa in quanto, nato come strumento di trasparenza, è stato invece utilizzato molte volte per farsi la guerra ai livelli dirigenziali più alti. Io personalmente ho gestito abusi di ogni genere partiti da lettere anonime. Il mio timore, inoltre, è che ci si possa trovare di fronte anche a uno strumento di pressione commerciale, che già abbiamo e combattiamo». Alla luce del fatto che nella definizione del canale interno di segnalazione vanno sentite le rappresentanze sindacali, Sileoni ha annunciato che verrà chiesto un immediato confronto sia nei gruppi, sia in Abi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 16 %

Lavoro

06640 06640

Whistleblowing
svolta da sabato
Piattaforme sicure
per le segnalazioni

Falasca e Pizzin

— a pag. 26

Whistleblowing, piattaforme sicure per le segnalazioni

Rapporto di lavoro

Nuove regole da sabato per le realtà più grandi. Sotto i 250 addetti dal 17 dicembre

In caso di violazioni sanzioni pecuniarie fino a 50mila euro applicate dall'Anac

Giampiero Falasca

Mancano pochi giorni alla prima tappa applicativa per le imprese chiamate ad attuare le nuove regole sul cosiddetto whistleblowing, contenute nel Dlgs 24/2023. Con questo decreto il legislatore, in attuazione di alcuni principi comunitari espressi nella direttiva Ue 2019/1937, ha rafforzato le regole già esistenti, ampliando la portata delle norme che impongono l'adozione di sistemi di segnalazione aziendale degli illeciti.

Sono coinvolti dalla nuova normativa oltre che i datori di lavoro privati con una media nell'anno di almeno 50 dipendenti anche alcuni datori del settore pubblico (amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici organismi di diritto pubblico, eccetera).

Il decreto entrerà in vigore in momenti diversi. Da sabato 15 luglio l'obbligo di predisporre canali di segnalazione scatta a carico dei soggetti pubblici e dei datori privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno 250 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, nonché di quelli che si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, eccetera), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il requisito dimensionale minimo di 50 dipendenti. Confermato l'obbligo anche per i datori che adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al Dlgs 231/2001, anche qui a prescindere dalle dimensioni. Per le imprese che hanno impiegato tra i 50 e i 249 dipendenti nell'ultimo anno, la scadenza è invece fissata al 17 dicembre 2023.

Ma quali sono gli obblighi che entrano in vigore in queste scadenze? Il primo è quello di dotarsi di una piattaforma di segnalazione sicura, che protegga la riservatezza dell'identità e i dati personali di chi denuncia condotte illecite. Le imprese dovranno, quindi, gestire le segnalazioni tramite software che utilizzano sistemi crittografici, capaci di garantire la riservatezza dell'identità di chi segnala, della persona coinvolta e del contenuto della

segnalazione stessa. Inoltre, il trattamento dei dati personali e la documentazione inerente alle segnalazioni dovranno essere gestite rispettando le regole e i principi Gdpr.

I canali di segnalazione potranno essere diversi: di norma si dovrà usare quello interno (nell'ambito del contesto lavorativo), ma in casi particolari si potrà ricorrere a quello esterno (Anac), alla divulgazione pubblica o alla denuncia all'Autorità giudiziaria.

Le segnalazioni dovranno avere a oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (ad esempio, illeciti amministrativi, contabili, civili o penali) o condotte rilevanti in base al Dlgs 231/2001.

Le nuove norme dovranno essere attuate in maniera effettiva, onde evitare l'applicazione del rigoroso sistema di sanzioni previsto dalla nuova normativa, irrogata da Anac, che variano da 10mila a 50mila euro se non vengono istituiti canali di segnalazione, se non sono adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e in caso di condotte ritorsive; senza dimenticare le multe applicabili per le violazioni del Gdpr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 37 %

Il perimetro applicativo

06640

1

SOGGETTI COINVOLTI

Pubblico e privato

Il Dlgs 24/2023 attua la Direttiva Ue 2019/193, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Al suo interno sono contenute disposizioni riguardanti la protezione di persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. La norma ha per destinatari soggetti pubblici, enti pubblici economici e soggetti privati che nell'ultimo anno abbiano avuto alle proprie dipendenze almeno 50 lavoratori. Il requisito dimensionale viene meno per una serie di aziende che si occupano di alcuni settori specifici

2

LAVORATORI INTERESSATI

Denuncianti tutelati

La norma tutela i dipendenti degli enti pubblici, i lavoratori subordinati del settore privato, quelli autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione che svolgano la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato. Tutelati anche i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi a soggetti del settore pubblico o privato, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti che prestano attività presso gli stessi soggetti. Inclusi anche gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione controllo, vigilanza e rappresentanza

06640

3

L'ADEMPIMENTO

Canale di segnalazione

I soggetti pubblici e privati devono attivare, sentite le rappresentanze sindacali, un canale di segnalazione interna che garantisca, 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. Quest'ultima può essere effettuata in forma scritta, orale o anche mediante incontro diretto con l'ufficio che gestisce il canale. Le aziende private con non più di 249 dipendenti possono condividere il canale di segnalazione interna e la sua gestione

4

RITORSIONE VIETATA

Onere probatorio invertito

I soggetti denunciati previsti dall'articolo 3 del Dlgs 24/2023 godono di una serie di misure di protezione e non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali riconducibili, ad esempio, a licenziamenti, mancate promozioni, mutamenti di funzioni, cambiamenti del luogo di lavoro, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti siano estranei alla segnalazione è a carico di chi li ha posti in essere