

Il whistleblowing ammette anche segnalazioni esterne

Diritto dell'economia
Approvato il decreto
Interessate imprese
con almeno 50 dipendenti

Giovanni Negri

Il whistleblowing si allarga nel settore privato e arriva a prevedere anche segnalazioni esterne, indirizzate all'Anac. Sono questi due tra i contenuti più significativi del decreto legislativo approvato giovedì definitivamente dal Consiglio dei ministri, con il quale è recepita la direttiva 2019/1937. Forte il consenso del presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione Giuseppe Busia per il quale «preservare da comportamenti ritorsivi chi segnala illeciti o violazioni della legge sia nelle pubbliche amministrazioni che nelle aziende private è l'imperativo dell'Autorità che con questo decreto vede rafforzate le proprie competenze sulla materia: l'Anac diventa infatti l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato».

Il decreto, quanto al perimetro applicativo, allarga in maniera significativa, comprendendo nella

disciplina del whistleblowing anche le imprese private che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato oppure che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea in materia soprattutto di protezione del risparmio, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto questa media di lavoratori subordinati. Sinora la tutela del whistleblower era circoscritta alle imprese che hanno adottato il modello organizzativo secondo i criteri previsti dal decreto 231 del 2001.

Oltre alle segnalazioni di illeciti amministrativi, contabili, civili, penali, attraverso canali interni, che devono essere predisposti da tutti i soggetti interessati nella ovvia massima garanzia di riservatezza, il decreto ammette anche la possibilità di effettuare segnalazioni esterne rivolte all'Anac. Una strada che può essere percorsa dal segnalante quando:

a) non è prevista, nell'ambito del

contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, è carente sul piano delle garanzie;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

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

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 12%