

ADEMPIMENTO WHISTLEBLOWING ENTRO IL 17 DICEMBRE

Entro il 17 dicembre 2023 le società con più di 50 dipendenti devono adeguarsi alla normativa in tema di protezione dei dipendenti che denunciano illeciti di cui sono testimoni sul proprio posto di lavoro (c.d. whistleblowing)

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, che recepisce la Direttiva UE n. 2019/1937, obbliga le società che hanno occupato nel 2022 almeno cinquanta dipendenti o che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) ai sensi del D.lgs. 231/2001 ad attivare entro il 17 dicembre 2023 un canale (es. email "crittografata") o rendere disponibile una piattaforma attraverso la quale i lavoratori (compresi i consulenti, i collaboratori, gli amministratori) possano comunicare in modo anonimo e "protetto" comportamenti, atti od omissioni che ledono "l'interesse pubblico o l'integrità" della società (es. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o relativi alla salute, alla sicurezza o all'ambiente). In generale, l'art. 2 definisce segnalabili tutti quei comportamenti di cui il lavoratore viene a conoscenza con riferimento al contesto lavorativo che viene definito ed individuato nelle "attività professionali (...) attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione".

Il canale, che deve disporre di determinate caratteristiche e requisiti tecnici, al fine di garantire la riservatezza dei dati trattati e la tutela della privacy dei lavoratori "segnalanti", può essere gestito da una persona o da un ufficio interno alla società, o da un soggetto esterno.

Oltre a gestire le segnalazioni pervenute, il soggetto responsabile della piattaforma è altresì obbligato:

- a fornire informazioni chiare, puntuali ed accessibili (nel luogo di lavoro oppure sul sito internet della Società) in merito all'esistenza del canale o della piattaforma e alle procedure da seguire per effettuare le dovute segnalazioni;
- a rilasciare una ricevuta di ricezione della segnalazione al soggetto segnalante entro sette giorni;
- a fornire un adeguato riscontro alla segnalazione ricevuta entro tre mesi dall'avviso di ricezione o, in sua assenza, entro tre mesi e sette giorni dalla sua presentazione;
- conservare le segnalazioni per il tempo necessario al loro trattamento e, in ogni caso, non oltre i cinque anni dalla data di esito/riscontro.

Sono vietati comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità, quali licenziamento, sospensione, mancate promozioni, cambiamento di mansioni, trasferimento, modifiche nell'orario di lavoro, ostracismo, molestie discriminazione e, in generale, trattamento sfavorevole.

28 novembre 2023