



Le norme. Due sessioni di confronto con gli esperti sul diritto del lavoro, tra esigenze delle imprese e tutele per i lavoratori



Nel whistleblowing centrale il ruolo delle risorse umane

Tutela privacy
Trasparenza

Alessandra Maniglio

La nuova disciplina whistleblowing, introdotta con il Dlgs 24/2023 in attuazione alla direttiva (Ue) 2019/1937, consente di segnalare violazioni rilevanti (illeciti contabili, penali, amministrativi, violazioni rilevanti ex Dlgs 231/01) di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato, in sicurezza, senza dover temere di subire ritorsioni e con la certezza che la segnalazione sarà trattata con la massima confidenzialità.

Tutte le società ed enti pubblici che hanno uno media di almeno 50 dipendenti, entro il 17 dicembre 2023 avrebbero dovuto dotarsi di idonei canali di segnalazione, di un gestore del canale di segnalazione (autonomo e composto da persone adeguatamente formate) deputato a raccogliere e gestire le segnalazioni, e di apposite procedure operative finalizzate alla gestione delle segnalazioni con l'adozione delle necessarie tutele di legge per il segnalante (quali la riservatezza e il divieto di misure di ritorsione).

Le risorse umane (intese sia come persone che lavorano in azienda, sia come funzione chiamata a prendersene cura) hanno un ruolo centrale in questo importante momento di cambiamento.

La funzione Hr ha una visione trasversale rispetto alle strutture aziendali, ha la piena conoscenza dell'organizzazione e dei processi, concentra il proprio focus sui talenti, sulle persone e sulla loro formazione; i soggetti segnalanti, a loro volta, devono essere venuti a conoscenza dei fatti segnalati «in un contesto lavorativo pubblico o privato». La stretta connessione con il rapporto di lavoro è evidente.

L'Hr va quindi coinvolto nella progettazione e nella messa a terra del sistema di whistleblowing, ma è dopo, in caso di segnalazione, che inizia il coinvolgimento più delicato per

l'Hr, laddove la disciplina in esame prevede specifiche tutele giuslavoristiche.

Innanzitutto, quando attiva il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della condotta oggetto di segnalazione, in caso di accertata veridicità della violazione segnalata, l'Hr dovrà fare sì che la riservatezza del segnalante sia garantita e che la sua identità non sia rivelata se non con il suo consenso espresso.

Questo passaggio potrebbe fare emergere delle criticità. L'Hr, infatti, dovrà riuscire a contemperare questa esigenza di totale riservatezza e protezione del segnalante con i vincoli giuslavoristici: contestazione tempestiva e dettagliata, capacità di provare l'illecito, senza coinvolgere il segnalante, in caso di giudizio di impugnativa della sanzione disciplinare.



ALESSANDRA MANIGLIO
Head
of Employment &
Benefit
Partner Deloitte
Legal

Per una efficace ed effettiva attuazione di un sistema di whistleblowing non basta, quindi, avere progettato efficaci canali di segnalazione e istituito le figure previste dalla norma. Un elemento imprescindibile sarà la corretta istruttoria da parte del gestore del canale in caso di segnalazione ritenuta attendibile. Sarà necessario acquisire sufficienti riscontri oggettivi nel fascicolo che arriverà sul tavolo del Hr. Solo così sarà possibile adottare iniziative disciplinari senza coinvolgere il segnalante, consentendo all'azienda di attuare le iniziative più opportune a propria tutela.

Una funzione Hr dovrà quindi essere in grado di affrontare, con un approccio olistico, tutti gli aspetti rilevanti, confrontandosi con il gestore del canale di segnalazioni, i vertici aziendali e fungendo da snodo chiave anche rispetto alle altre funzioni responsabili e della compliance e della data protection.