

Canali per whistleblowing, vanno sentiti i sindacati

Dubbi tra i datori di lavoro sulle modalità di confronto con gli organismi sindacali

L'obbligo di «sentire» fa propendere per l'assenza di vincoli

Giampiero Falasca

Dal 17 dicembre tutte le aziende del settore privato che hanno un organico medio compreso tra i 50 e il 249 lavoratori dovranno istituire un sistema di whistleblowing, una piattaforma di segnalazione di eventuali illeciti commessi in azienda, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denuncianti (per quelle di dimensioni superiori, l'obbligo è già vigente dallo scorso 15 luglio).

La normativa (Dlgs 24/2023) stabilisce che il canale di segnalazione interna sia attivato da parte dei datori di lavoro interessati, «sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015».

Ora che il numero delle aziende interessate è destinato a crescere notevolmente, questo passaggio sta generando alcuni dubbi applicativi sulle modalità corrette da utilizzare per il confronto con il sindacato.

L'obbligo di «sentire» le rappresentanze appare differente dall'obbligo di esperire un «esame congiunto», in quanto quest'ultimo si concretizza in una forma ben più intensa di coinvolgimento e discussione approfondita su una certa materia.

L'impegno di «sentire» i rappresentanti dei lavoratori si differenzia anche dalla necessità di agire “previa intesa” o “di concerto” con le organizzazioni sindacali, non essendo richiesto, nel caso del whistleblowing, il raggiungimento di alcun accordo.

L'obbligo di «sentire» le associazioni dei lavoratori sembra, quindi, avere natura meramente informativa (come conferma Anac nelle proprie linee guida), e si concretizza in due momenti: la comunicazione preventiva al sindacato, con cui si dà notizia dell'intenzione di attivare il canale di whistleblowing e si invia una descrizione dei suoi elementi essenziali, e l'eventuale incontro di approfondimento, da tenersi se richiesto dal sindacato.

Incontro che il datore di lavoro deve tenere in considerazione, nei suoi contenuti, al momento della concreta attivazione del sistema di segnalazione, ma senza vincoli specifici: resta libero, quindi, di accogliere o meno le indicazioni ricevute dal sindacato.

L'incontro è, peraltro, solo potenziale: se i rappresentanti dei lavoratori non reagiscono all'informativa del datore di lavoro e, quindi, non chiedono un incontro, la fase di ascolto deve intendersi regolarmente conclusa.

Per dare tempi certi a questa fase, il datore di lavoro, con la propria informativa, può fissare un termine per ricevere indicazioni o svolgere l'incontro.

Nel caso di aziende prive di rappresentanze sindacali, considerato che la legge qualifica in modo ampio i soggetti che devono essere ascoltati - le rappresentanze in aziendale oppure le organizzazioni sindacali individuate dal Dlgs 81/2015 - l'obbligo deve essere assolto inviando l'informativa alle associazioni (munite di rappresentatività comparativa) che firmano il contratto collettivo applicato in azienda.

Il momento di confronto con il sindacato, con le modalità sopra descritte, è importante anche per un altro motivo: il mancato coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori potrebbe configurare una condotta antisindacale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA