



Whistleblowing. La segnalazione dell'illeciti nella gestione delle attività: normativa e procedure di tutela negli Enti Ecclesiastici.

Desidero esprimere il mio più sentito ringraziamento a Padre Franco per l'invito ricevuto, che mi offre l'opportunità di affrontare argomenti di grande rilevanza, spesso complessi e talvolta non particolarmente graditi, la cui conoscenza è sempre necessaria nel governo delle "opere" degli Enti religiosi.. Cercherò di essere il più breve possibile, senza tralasciare di trasmettere alla platea le informazioni essenziali e rinviando alle slide, i dettagli sul tema del *whistleblowing*.

La normativa in esame, imposta dall'Unione Europea, riguarda il decreto legislativo 24/2023 sul *Whistleblowing*. Cosa intendiamo precisamente con Whistleblowing? Letteralmente, questa parola anglosassone significa "soffiare nel fischietto". Concordo pienamente con le osservazioni di Padre Franco: ci troviamo in un mondo complesso e difficile da comprendere, soprattutto per il proliferare di leggi, regolamenti, raccomandazione ed altro ancora, che spesso appesantiscono l'azione giornaliera, rendendo l'azione educativa, quasi secondaria. Se in passato l'enfasi era posta sullo sviluppo dell'intelligenza umana, oggi ci concentriamo su quella "giuridica".

Questo decreto ci impone di proteggere l'identità di un nostro dipendente o collaboratore che dovesse denunciare uno degli illeciti previsti dalle norme europee. L'esempio attuale è quello dei finanziamenti del PNRR. Qualcuno potrebbe osservare che non tutti gli Istituti hanno avuto accesso ai fondi europei. Ebbene, la normativa si applica a tutti, anche a quei soggetti che non hanno avuto accesso ai fondi europei, perché ha una valenza generale e non specifica, o riferita ad una fattispecie concreta (appunto quella dei fondi europei).

Ci si domanda, giustamente, perché dovremmo essere attratti all'applicazione di questa normativa. La risposta risiede nel fatto che, pur essendo organizzazioni non profit, siamo comunque soggetti economici, con collaboratori laici che rientrano nel contesto giuridico sia italiano che europeo. Non dobbiamo dimenticare che svolgiamo una funzione pubblica, quella educativa e formativa, costituzionalmente protetta (artt. 33 e 34 della Costituzione).

Permettetemi ora di illustrare brevemente il funzionamento di questa normativa.

All'interno delle nostre Organizzazioni, qualcuno potrebbe commettere un illecito e, come nostro dovere, la legge ci impone di denunciarlo. Alcuni potrebbero interpretare questo obbligo come un invito alla delazione, ma in realtà si tratta di tutelare la legalità. Ad esempio, se qualcuno utilizzasse in modo improprio i fondi ricevuti dal Ministero o dal PNRR, tale comportamento deve essere segnalato o potrebbe essere segnalato da un nostro dipendente che, per non subire ritorsioni, deve essere tutelato. Come? In primo luogo, tutelando il suo anonimato.

Ecco la prima e sostanziale differenza rispetto alle norme codicistiche. Se vedo qualcuno rubare devo denunciare e devo dichiarare la mia identità; diversamente la denuncia non avrebbe seguito; saremmo

nel caso delle lettere anonime. Il decreto legislativo 24/2023 sul Whistleblowing impone all'organizzazione economica di tutelare l'identità del denunciante, affinché non subisca ritorsioni, ad esempio l'allontanamento dal luogo di lavoro o, peggio, il licenziamento.

Illustrato in breve la ratio della legge, l'adempimento normativo si risolve nell'acquisto di software o procedure che garantiscono questo anonimato, attraverso l'adozione di sistemi informatici spesso complessi e costosi.

La soluzione che propongo è semplice ed

efficace: implementare un sistema di segnalazione tramite PEC riservata.

Sarà poi necessario nominare un "custode" dell'identità del denunciante ed un soggetto che indaghi internamente e informi il rappresentante legale circa la fondatezza della denuncia.

Nel caso in cui le denunce coinvolgano il rappresentante legale, dovrà essere altro soggetto incaricato della gestione della segnalazione. Per chi adotta il modello 231 il processo può essere co-gestito dall'OdV, l'Organismo di Vigilanza.

L'istituto deve adottare un Regolamento specifico per questo sistema, informare tutti della PEC riservata, nominare i responsabili e formare adeguatamente il personale. Le sanzioni per mancato adeguamento non sono trascurabili: variano da 500 a 2500 euro, oppure, nei casi più gravi, da 10.000 a 50.000 euro. Un semplice regolamento e la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, anche in forma monocratica, sono sufficienti per gestire i rapporti con la pubblica amministrazione e proteggere l'Istituto.

Mi fermo qui, augurandomi di aver fornito indicazioni chiare e utili. Ricordo infine che il Decreto è in vigore dal 15 luglio 2023; pertanto chi non si è ancora adeguato è in già ritardo. Vi invito ad adempiere prontamente.

Ringrazio per l'attenzione e resto a disposizione per eventuali chiarimenti.

