

Rassegna Stampa

01/08/2023

ECONOMIA E POLITICA

Intesa Comuni-Assolombarda a sostegno delle aziende

Dorno, Mortara e Robbio hanno firmato il protocollo per snellire le procedure e rendere attrattivi i territori. Si punta a favorire l'insediamento di nuove imprese

DORNO

I sindaci di Dorno, Mortara e Robbio hanno sottoscritto un protocollo con Assolombarda per favorire politiche a sostegno delle attività industriali e nuovi insediamenti produttivi nei loro territori. Ieri in municipio a Dorno c'era il direttore generale di Assolombarda, Alessandro Scarabelli. «È sempre maggiore la necessità di rinsaldare la relazione delle imprese con le amministrazioni dei territori nei quali operano, un tema che diventa fondamentale soprattutto alla luce del nuovo contesto economico - ha sottolineato Scarabelli -. Un'attività che Assolombarda svolge attraverso il monitoraggio della fiscalità locale sul territorio e il costante dialogo con i Comuni. I protocolli sulla fiscalità locale hanno tra gli obiettivi quello di snellire e semplificare le procedure amministrative, favorendo il dialogo tra le imprese e i



Il direttore Scarabelli (Assolombarda) e il sindaco Perotti (Dorno)

Comuni e quello di incentivare l'utilizzo di strumenti digitali. Un'attività per rendere il territorio più attrattivo per l'insediamento di nuove imprese, mettendolo così in grado di generare sviluppo e occupazione».

Gli accordi, che avranno la durata di tre anni, avviano la collaborazione tra Assolombarda e le amministrazioni

Il sindaco Perotti:
«Decisive le aree libere e la vicinanza al casello di Gropello»

comunalì su alcune delle tematiche più strategiche del "fare impresa".

«Per quanto ci riguarda - commenta il sindaco di Mortara Ettore Gerosa - si tratta di un accordo strategico. Contiamo molto a tal proposito sulla mediazione di Assolombarda che possa fare da

trait d'union con potenziali realtà industriali interessate al territorio mortarese».

«Una opportunità di grande rilevanza – aggiunge il sindaco di Robbio, Roberto Francese –. Tuttavia per la nostra realtà territoriale andrebbero potenziati i collegamenti viabilistici e rilanciato il progetto dell'autostrada Broni-Mortara». «Ritengo importante la firma di questo protocollo – dice il sindaco di Dorno, Francesco Perotti – perché le aziende locali sono il motore economico del nostro territorio e devono essere supportate su tematiche come la fiscalità. Inoltre Assolombarda può favorire nuovi insediamenti produttivi, nella prospettiva di creare posti di lavoro».

Attualmente la realtà dornese comprende diverse aziende storiche che operano da anni sul territorio, ma ha già porzioni di territorio pronte per il futuro. «Volendo – prosegue il primo cittadino dornese – abbiamo a disposizione ancora aree previste dal Piano di governo del territorio, che il prossimo anno andremo ulteriormente ad aggiornare. Ci sono aree che possono ospitare nuovi insediamenti produttivi sulla circoscrizione a lato della provinciale 206, in direzione Scaldasole, alle spalle delle Ghibli».

Il dialogo tra Comune di Dorno e Assolombarda è partito circa un anno fa con l'ottica di studiare forme di collaborazione a favore di imprese e cittadini. «Oggi – aggiun-

ge Perotti - la vicinanza al casello autostradale A7 di Groppello è uno dei nostri punti di forza». Questo aspetto è stato condiviso anche da Scarbelli che ha valutato la posizione territoriale di Dorno come «strategica».

Il prossimo passo vede la realizzazione di un gruppo di lavoro formato da dirigenti e funzionari di Assolombarda e dei Comuni firmatari del protocollo. —

MAURO DEPAOLI

ACQUA, UN CAMBIO ALLA TARIFFA PER SPINGERE GLI INVESTIMENTI

Favorire gli investimenti nelle utilities è una priorità strategica del sistema Paese. È una necessità per la transizione ecologica, e in particolare è tema rilevante sotto il profilo del corretto uso delle acque. Per favorire gli investimenti, oltre ai finanziamenti pubblici dedicati, si stanno facendo strada le più mirabolanti, a volte eccentriche, ipotesi di ingegneria finanziaria, a cui peraltro quasi mai possono avere accesso le società di minori dimensioni, e che comunque si scontrano contro la durezza dei numeri, rivelandosi alla fine fine buchi, questi sì, nell'acqua. Tutto parte e comunque dipende dall'adeguatezza della tariffa e dalla concreta capacità di incassarla. La morosità è un problema gravissimo, che affligge in particolare alcune regioni; è certo un tema culturale e generazionale oltre che gestionale, del quale pochi si preoccupano e che non si presta a soluzioni immediate. È pur vero, però, che alcuni casi di eccellenza si ritrovano anche nel criticatissimo Mezzogiorno, dove ad esempio Acquedotto Pugliese e Gori Acque in Campania hanno percentuali di riscossione allineate a quelle di altre parti del Paese. È bene sottolinearlo, a dimostrazione che non ci sono situazioni irrisolvibili, se si decide di affrontarle seriamente, nel tempo necessario, e con gestioni di natura industriale. La tariffa è presidiata da Arera. L'Autorità ha consolidato un meccanismo regolatorio sofisticato e corretto, che però rischia di provocare e non di attenuare le tensioni finanziarie, perché rinvia l'adeguamento della bolletta ai costi, anche di investimento, ai due anni successivi, dal momento che parte dalla pur ragionevole assunzione di fondare il meccanismo sul dato consuntivo e non su quello di previsione. L'effetto è di creare difficoltà nella capacità di autofinanziamento delle aziende del sistema idrico, problema che si ripercuote, in particolare, sulle società in house e sulle aziende di minori dimensioni, e deprime la capacità di investimento proprio dove è più necessaria. Per questo sarebbe opportuno riflettere sulla possibilità di modificare la differenza di tasso tra investimento in corso e investimento a regime a vantaggio dei primi (è proprio quando l'investimento è in itinere che ho bisogno di supporto, e più l'investimento è rilevante più tempo mi occorre) e, soprattutto, di introdurre nel meccanismo tariffario delle «poste finanziarie figurative», ovvero una quantificazione degli investimenti che si hanno in programma di realizzare nel prossimo futuro, per farli rientrare subito in tariffa e farne fonte di autofinanziamento. È un approccio non nuovo a livello di regolazione nei paesi europei, ed è stato ad esempio adottato nel settore aeroportuale britannico. Al di là di questo, però, sarebbe una strada da seguire, per favorire la riduzione di quel deficit infrastrutturale proprio del sistema idrico (Cfr. Fondazione Utilitatis, Blue Book 2023). Ovviamente l'opzione potrà essere effettuata sulla base di un piano di investimenti asseverato e, se l'opera non viene realizzata o va oltre un ragionevole ritardo, sarà necessario ridurre la tariffa e restituire quanto incassato con tanto di interessi, onde evitare che lo strumento stimoli dei meccanismi opportunistici. Si propone una deroga al meccanismo di misurazione della tariffa solo a consuntivo, per sincronizzare entrate e uscite di cassa, fronteggiare il fabbisogno finanziario per investimenti, così da superare i vincoli al finanziamento che troppo spesso affliggono il sistema. Occorre pragmatismo e flessibilità.

Sanzioni Anac per le ritorsioni

Segnalanti protetti da ogni forma di ritorsione: è quanto emerge dal dlgs 24/2023, che ha tipizzato le misure discriminatorie o ritorsive, riconoscendo all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) ampi poteri di valutazione e sanzionatori. Perché la comunicazione sia ammissibile e il procedimento avviato, tuttavia, vanno rispettate le plurime regole indicate nel regolamento adottato dall'Anac. Divieto di ritorsione. Il dlgs 24/2023 valorizza la buona fede, prevedendo che il segnalante possa beneficiare di misure di protezione se al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere. In particolare, ai sensi dell'art. 17 dlgs 24/2023, è vietata qualsiasi ritorsione, definita all'art. 2, comma 2, lett. m), come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". Inoltre, ad accrescere ulteriormente la tutela, vi è la precisazione che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di ritorsioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Quali condotte costituiscono violazione. Amplessima la casistica espressamente contemplata dal decreto: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione o restrizione della formazione e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in uno a tempo indeterminato, laddove il lavoratore ne avesse legittima aspettativa; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare su social media, o pregiudizi economici, comprese la perdita di opportunità o di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale, che può compromettere l'occupazione futura; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Cosa fare in caso di ritorsioni. Il successivo art. 19 dlgs 24/2023, in punto di protezione dalle ritorsioni, prevede che i segnalanti possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della comunicazione e della relativa documentazione. L'Anac, nel caso in cui le ritorsioni siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Inoltre, gli atti assunti in violazione dell'art. 17 sono nulli e le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno. Il procedimento di accertamento dell'Anac. Quanto al procedimento di accertamento delle ritorsioni, di competenza dell'Anac, il regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne adottato dalla suddetta Autorità con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 ne fornisce

puntuale disciplina. Acquisita la comunicazione di possibili ritorsioni, l'Ufficio di vigilanza dell'Anac procede all'esame preliminare al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. In particolare, per superare il vaglio, la comunicazione deve indicare: a) la denominazione e i recapiti completi dell'interessato e, se disponibile, l'indirizzo di posta elettronica certificata che l'Autorità utilizzerà per eventuali comunicazioni; b) l'autore della presunta ritorsione; c) i fatti all'origine della comunicazione; d) i documenti a sostegno della stessa. E attenzione, perché qualora, in presenza di motivate ragioni, le comunicazioni superino le 15 pagine, devono riportare un indice e una sintesi delle argomentazioni. Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti che ne sono in possesso o inviare loro una richiesta con assegnazione di un termine, non superiore a 30 giorni, entro il quale va fornito riscontro. Quale step successivo l'Ufficio, nei 90 giorni successivi, valuta gli elementi a disposizione e procede: o all'archiviazione della comunicazione; o all'avvio del procedimento sanzionatorio mediante contestazione dell'addebito. Istruttoria, decisione e sanzione. In questo caso i destinatari hanno facoltà di: a) accedere ai documenti del procedimento, mediante presentazione di apposita istanza b) entro 30 giorni dalla ricezione, presentare memorie scritte, documenti e deduzioni; c) formulare richiesta di audizione. Dunque, esaminata la documentazione acquisita agli atti, l'Ufficio sottopone la questione al Consiglio, il quale può: da un lato, richiedere un supplemento di istruttoria e convocare in audizione le parti; dall'altro lato, o archiviare riscontri l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto, o irrogare una sanzione pecuniaria da 10 mila a 50 mila euro.

Whistleblowing, obblighi a 360°

Più tutele per chi segnala gli illeciti, obblighi rigorosi per le aziende: dal 15 luglio ha infatti preso il via l'applicazione delle nuove disposizioni contenute nel dlgs 10 marzo 2023, n. 24 in materia "whistleblowing" (che letteralmente significa "soffiare nel fischietto"), ovvero quella disciplina volta a proteggere coloro che siano venuti a conoscenza, nell'ambito della propria attività lavorativa, di illeciti e violazioni, e ne diano segnalazione attraverso i plurimi canali che il legislatore ha previsto. Nel caso di mancato rispetto delle nuove disposizioni, il decreto introduce altresì pesanti sanzioni, irrogabili dall'Anac. Il decreto. Il dlgs 24/2023 dà attuazione alla direttiva (Ue) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio, e regola, come testualmente previsto dall'art. 1 comma 1, la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Come illustrato dalle Linee guida pubblicate dall'Anac con delibera n. 311 del 12 luglio scorso, la nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Pertanto, garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. A chi si applica. Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende la disciplina a tutti i soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Inoltre, tra i destinatari il dlgs include, anche se non raggiungono tale numero di dipendenti, gli enti che hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del dlgs 231/2001 e tutti i soggetti che operano in peculiari ambiti quali il settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti. Da quando. Le disposizioni di cui al decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio appena passato; tuttavia, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione decorre dal 17 dicembre 2023. Le segnalazioni. Copioso l'elenco delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e

sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione. I segnalanti. Tra le novità del dlgs spicca anche l'ampliamento del novero dei segnalanti che godono di protezione. Non solo i lavoratori subordinati, ma anche un ampio numero di altri soggetti che prestano la propria attività presso la società, ovvero i lavoratori autonomi, i collaboratori e consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Inoltre, la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e del particolare rapporto che li lega al denunciante. Si tratta del c.d. facilitatore (definito come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), dei colleghi del segnalante, e delle persone che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. I canali di segnalazione. Ai sensi dell'articolo 4 del dlgs n. 24/2023, nonché delle Linee Guida dell'Anac, i suddetti soggetti hanno l'obbligo di attivare propri canali di segnalazione interna (si veda pagina a fianco). In secondo luogo, il decreto istituisce un canale di segnalazione esterno (art. 6), la cui gestione è demandata all'Anac, che potrà essere utilizzato nel caso in cui, ad esempio, lo strumento di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa, ovvero nelle ipotesi di segnalazione interna priva di esito o con esito negativo o, ancora, nel caso in cui il segnalante abbia il fondato timore di ritorsioni in caso di utilizzo del canale interno. Ancora, il decreto contempla la "divulgazione pubblica", (definita dall'art. 2 comma 1 lett. f), come il "rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone"), da attivare solo in caso di specifiche circostanze; ed estende altresì le tutele del whistleblower alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile. Le sanzioni. Pesanti sono le sanzioni previste dal decreto e irrogabili da Anac. Esse vanno infatti da 10.000 a 50.000 euro e si applicano ogniquale volta: non sono stati istituiti canali di segnalazione; non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; sono commesse ritorsioni; la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante o degli altri soggetti protetti. L'Anac applica inoltre una sanzione da 500 a 2.500 euro quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.