

Diritto del Lavoro

Il «whistleblowing» è legge: maggiori garanzie per il lavoratore che segnala attività illecite

19 gennaio 2018

La nuova legge - È entrata in vigore lo scorso 14 dicembre 2017 la Legge 30 novembre 2017 n° 179 (G.U. 14/12/2017) sul c.d. «whistleblowing».

Si tratta di un intervento normativo volto ad offrire una particolare protezione ai lavoratori che segnalano in forma anonima attività illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa.

La finalità perseguita dal legislatore è evidente: far emergere gli illeciti e tutelare chi, con la propria segnalazione, contribuisce all'emersione ed alla repressione del crimine.

Si tratta di una misura particolarmente importante per l'Italia. Stando, infatti, al report di *Transparency International* sulla corruzione, pubblicato lo scorso ottobre 2017, il nostro Paese si situa al sessantesimo posto su 176, con un voto di appena

47 su 100. Un risultato particolarmente preoccupante se si considera che, nel ranking europeo, l'Italia si posiziona al terzo gradino, davanti solo a Grecia e Bulgaria.

Il settore pubblico - la legge prevede una serie di tutele per chi - nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione - segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro.

Nello specifico, il segnalante non potrà subire sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o essere sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Eventuali misure discriminatorie potranno essere comunicate dall'interessato o dai sindacati all'Anac che, a sua volta, ne darà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia. In questi casi l'Anac può comminare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da euro 5.000 a 30.000, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Se il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - cui la legge affida il compito di ricevere le segnalazioni - non svolge le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, inoltre, l'Anac potrà irrogare una sanzione amministrativa da euro 10.000 a 50.000 (a seconda delle dimensioni dell'amministrazione).

La normativa introduce anche una inversione dell'onere della prova: spetta all'amministrazione l'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

Highlights

In caso di licenziamento del segnalante, questi ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. Le tutele invece non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Il settore privato – La legge estende anche al settore privato la tutela del lavoratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e di gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. La norma interviene direttamente sul D.lgs. n. 231 del 2001, relativo alla "Responsabilità amministrativa degli enti".

Nello specifico, sono aggiunti all'art. 6 tre nuovi commi. Il comma 2-bis, dispone che il modello di organizzazione e gestione dell'ente debba prevedere più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che, a qualsiasi titolo, rappresenti

no o dirigano l'ente, di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

I modelli di organizzazione 231 devono, poi, prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Non mancano, tuttavia, anche disposizioni volte a responsabilizzare il segnalante: le segnalazioni, infatti, devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti" e l'azienda è obbligata a sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti – a norma del comma 2-ter – può essere oggetto di denuncia all'Ispektorato Nazionale del

Lavoro.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e nulli sono altresì il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante (comma 2-quater).

Anche nel settore privato vige l'inversione dell'onus probandi: il datore di lavoro dovrà dimostrare che l'adozione di tali misure sia estranea alla segnalazione mossa dal dipendente.

Segnalazione e segreto d'ufficio – La nuova normativa si preoccupa, poi, di precisare che le segnalazioni o denunce effettuate nel settore pubblico o privato costituiscono giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore (art. 3).

L'effetto scriminante non opera qualora la rivelazione venga in essere con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito. In questi casi, dunque, il segnalante si espone alle ordinarie forme di responsabili-

Highlights

tà conseguenti alla rivelazione del segreto.

Ughi e Nunziante – Studio Legale