Introdotto il Whistleblowing nell’ordinamento nazionale

scritto da goal | 14 Dicembre 2017

di Vittorio De Luca * e Giulia Galli **

Dopo un lungo inter parlamentare, durato quasi due anni, il 15 novembre 2017, la Camera dei Deputati ha approvato il disegno di legge n. 2208 che disciplina il cosiddetto *whistleblowing*. La necessità di adottare tale provvedimento era stata sollecitata, ormai da tempo, da diversi esponenti politici e rappresentanti delle istituzioni, con l’auspicio che le nuove disposizioni possano scalfire la tradizionalmente scarsa propensione culturale italiana alla delazione, di cui ha dato atto persino l’Autorità Nazionale Anticorruzione in occasione della pubblicazione del report annuale in tema di corruzione.

L’intento del legislatore è che, a seguito dell’entrata in vigore della legge, possa anche migliorare la posizione dell’Italia nel ranking mondiale della lotta alla corruzione (attualmente al 60^ posto su 176 paesi).

Il testo approvato in via definitiva consentirà di colmare un vuoto legislativo e di prevenire vicende come quella che recentemente ha coinvolto un ex dipendente di una nota società di trasporti che, licenziato dopo aver denunciato il *top managment* della società all’autorità giudiziaria per gravi condotte illecite, si è visto respingere il ricorso in quanto il giudice del lavoro ha ritenuto non applicabile la tutela antidiscriminatoria del whistleblowing ai dipendenti di aziende private.

Quanto al contenuto specifico del provvedimento in esame, la principale novità riguarda l’estensione della tutela anche alle società private, per i dipendenti che segnalano internamente o denunciano all’autorità giudiziaria condotte

illecite o violazioni relative al modello di organizzazione, di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disposizione modifica, infatti, l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in tema di "Responsabilità amministrativa degli enti". In particolare, la norma introduce l'obbligo per tutte le società che hanno adottato un modello di gestione e organizzazione dell'ente di prevedere procedure, anche informatiche, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante.

Viene, inoltre, sancita espressamente la nullità di ogni misura ritorsiva e/o discriminatoria adottata nei confronti del lavoratori, ivi incluso il licenziamento o il mutamento di mansioni. Come già stabilito dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 con riferimento al settore pubblico, viene prevista l'inversione dell'onere probatorio, per cui competerà al datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure è estranea alla segnalazione effettuata dal dipendente.

Nell'attesa dell'approvazione della legge, in alcuni settori era stato già introdotto a carico degli enti l'obbligo di adottare procedure per le segnalazioni dei dipendenti, dietro la spinta normativa dell'Unione Europea. Il decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72 aveva, infatti, stabilito che le banche e gli intermediari finanziari devono obbligatoriamente dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta nei relativi settori. Procedure che – specifica il decreto – devono non solo garantire la riservatezza del *whistleblower,* ma anche tutelare adeguatamente quest'ultimo avverso "*condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione*". Nell'ottica di adeguarsi alle disposizioni contenute nella legge approvata, e più in generale per adottare utili strumenti – in conformità con le più generali finalità del d.lgs. 231/2001 – al fine di contrastare non solo la commissione di illeciti, è più che mai opportuno che le

aziende inizino a predisporre ed adottare delle adeguate procedure aziendali. Nell'ambito di tali procedure è necessario che vengano esplicitati nel modo più semplice possibile i principi e le modalità di implementazione della procedura di segnalazione (es. attivazione di appositi indirizzi email, utilizzo di sistemi di intranet aziendale). Sarà quindi necessaria altresì un'adeguata formazione dei dipendenti e dei destinatari delle eventuali segnalazioni, che dovranno adeguatamente fornire un riscontro al segnalante, così da non scoraggiare eventuali segnalazioni future.

* *Avvocato e Dottore Commercialista in Milano, Managing Partner dello Studio De Luca & Partners*

** *Avvocato in Milano*