



Fumata bianca per il disegno di legge sul «whistleblowing»

Dopo una lunga gestazione legislativa, il 14 dicembre u.s. è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato*”, il c.d. «whistleblowing».

A decorrere dal 29 dicembre 2017, le nuove norme rivedono da un lato la disciplina già accordata al dipendente pubblico “whistleblower”, prevedendo tra l’altro, la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento ritorsivo a seguito di segnalazione -in tale ambito, all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è attribuito un ruolo primario e proattivo in relazione all’accertamento delle condotte ritorsive e all’adozione di nuove sanzioni pecuniarie (fino a Euro 50.000) - e dall’altro estendono la tutela anche al settore privato, o almeno ad una parte dello stesso. Infatti la nuova disciplina nel settore privato ha una portata limitata essendo circoscritta all’interno di uno strumento, quale il Modello Organizzativo, la cui adozione da parte delle imprese, non è prevista quale obbligatoria.

Emerge quindi evidente una prima criticità relativa alla asimmetria di disciplina che si viene a creare tra settore pubblico e privato: infatti mentre per il settore del pubblico impiego sono ricompresi nell’alveo della norma tutti i dipendenti pubblici, per ciò che concerne il settore privato è offerta una tutela ai soli lavoratori impiegati in contesti aziendali nei quali è stato adottato un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

In particolare:

1. Disciplina del settore pubblico

Il testo di legge ha ampliato le tutele già presenti in materia, estendendone tuttavia l’applicazione anche alle ipotesi di lavoratori o collaboratori non dipendenti direttamente dalla Pubblica Amministrazione ma impiegati in società a questa collegata in quanto fornitrici di beni e servizi ovvero impegnate nella realizzazione di opere in favore della PA stessa. Senza dubbio questo appare un punto di grande interesse perché amplia significativamente l’ambito di applicazione di una norma che altrimenti avrebbe avuto rilevanza per il solo pubblico impiego.

Con la nuova norma il dipendente segnalante non potrà essere, per motivi collegati alla segnalazione, «*sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro*».

Nel contesto del settore pubblico, al «whistleblower» è garantito un quasi assoluto anonimato per tutta

la fase di accertamento, fatte salve stringenti eccezioni connesse all'esercizio del successivo ed eventuale diritto di difesa.

La legge provvede inoltre a disciplinare in modo specifico sia le sanzioni applicabili in caso di violazione delle prescrizioni sia l'iter da seguire per le segnalazioni. Eventuali comportamenti ritenuti contrari alla tutela garantita al dipendente segnalante dovranno essere comunicati dall'interessato o dai sindacati di riferimento all'ANAC che a sua volta ne darà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia.

La violazione di tali disposizioni comporta l'applicazione di significative sanzioni pecuniarie per i responsabili che, tuttavia, non sono state compiutamente estese anche alle violazioni poste in essere nel settore privato.

2. Disciplina del settore privato

Nel settore privato trovano applicazione principi simili a quelli appena esposti, con la differenza che la tutela opera esclusivamente nei confronti del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente (ex D. Lgs. 231/2001), di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Le imprese private quindi sono chiamate a modificare i propri Modelli Organizzativi attraverso l'introduzione di appropriati sistemi in grado di offrire una tutela piena ed effettiva a tali lavoratori attraverso:

- a. la creazione di uno o più canali che consentano, a tutela dell'integrità dell'ente, ai soggetti apicali e subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b. la creazione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del *whistleblower*;
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione;
- d. la definizione di sanzioni, nel sistema disciplinare, per chi violi le misure di tutela o per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Contrariamente a quanto avviene nel pubblico impiego quindi, nel settore privato le segnalazioni non sono coperte da anonimato, neppure se altamente circostanziate. Sarà dunque onere dell'azienda la strutturazione di un sistema formato da diversi canali di segnalazione, di cui almeno uno di questi informatico, volto a garantire la sua riservatezza e a tutelare l'identità del dipendente segnalante da ogni possibile forma di ritorsione. A tal proposito, ogni azione nei confronti di tale lavoratore che sia un demansionamento, licenziamento, trasferimento o qualsivoglia altra misura ritorsiva e/o discriminatoria, sarà da considerarsi nulla. Ai sensi del testo di legge approvato, la relativa denuncia dovrà essere presentata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro dal dipendente stesso o dall'associazione sindacale da lui indicata.

3. Aspetti privacy da considerare

Una considerazione finale è riservata alla tutela della *privacy* che deriverà dall'applicazione della norma: bisognerà analizzare con quali strumenti di tipo informatico avverranno le segnalazioni e in che modo queste verranno trattate e secretate, andrà disciplinato altresì il relativo flusso informativo interno ed eventualmente esterno andranno implementate misure poste a tutela di tutti i soggetti coinvolti. Infatti, si consideri che se, sotto l'aspetto della *compliance* aziendale, il sistema del




whistleblowing deve tutelare l'identità del segnalante, dal punto di vista della privacy deve invece essere a prova di tutela anche dei dati del segnalato e dei terzi che potrebbero essere citati a vario titolo in una segnalazione di illecito.

Sarà pertanto prioritaria l'opportunità di valutare la creazione, anche in ottica di trasparenza e di *accountability* ai sensi del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (c.d. GDPR), di procedure atte a disciplinare il trattamento dei dati personali, eventualmente anche sensibili, scaturenti dalla implementazione di processi interni di *whistleblowing*, di procedure che individuino il ruolo dei soggetti coinvolti, valutando infine il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ed eventualmente del *Data Protection Officer* (DPO). Non sarà pensabile – anche in vista delle pesanti sanzioni privacy imposte dal GDPR - implementare un sistema di *whistleblowing* senza prestare attenzione alle misure e garanzie richieste dalla applicabile disciplina privacy.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:




Paola Tradati
Partner

*Responsabile Dipartimento
di Diritto del Lavoro*

 Milano
 +39 02 763741
 ptradati@gop.it




Alessandra Ferroni
Partner

Diritto del Lavoro

 Milano
 +39 02 763741
 aferroni@gop.it




Nicola Bonante
Partner

Diritto del Lavoro

 Milano
 +39 02 763741
 nbonante@gop.it




Matteo Fusillo
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 mfusillo@gop.it




Saverio Schiavone
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 sschiavone@gop.it




Raffaella Betti Berutto
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 rbetti@gop.it




Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 ccapitanio@gop.it

Melissa Marchese
Counsel

Privacy

 Milano
 +39 02 763741
 mmarchese@gop.it