

Il Whistleblowing nei modelli organizzativi 231

Chi denuncia la corruzione o altri illeciti compiuti dai colleghi, sia nel settore pubblico che privato, avrà una tutela *ad hoc*, anche se per la denuncia non sarà riconosciuta alcuna ricompensa: lo prevede il disegno di legge sul «whistleblowing» (ovvero sulle «soffiate» dei colleghi) approvato dalla Camera dei Deputati il 21 gennaio 2016 e ora all'esame del Senato per l'approvazione definitiva.

Questo provvedimento, se passerà il vaglio anche del Senato, realizzerà un significativo passo in avanti verso la compiuta introduzione, anche nell'ordinamento italiano, dell'istituto del «whistleblowing», esteso con il disegno di legge in discussione ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalle società ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 – ovvero della legge che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Un simile strumento per il contrasto alla corruzione era stato introdotto esclusivamente a tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, ma, sulla base di quanto recentemente approvato dalla Camera dei Deputati, in riferimento al settore privato, la tutela del «whistleblowing» passerà per i modelli di organizzazione ex D.Lgs. n. 231/2001, che dovranno contemplare norme specifiche per la riservatezza dell'identità e il divieto di misure ritorsive contro i dipendenti che segnalino eventuali illeciti dei propri colleghi. In questo modo, si darebbe piena attuazione nel nostro ordinamento al parere del Gruppo dei Garanti Europei reso in materia sin dal febbraio 2006 e ripreso successivamente dal Garante italiano nella Segnalazione a Governo e Parlamento del 10 dicembre 2009, nonché alle linee guida di Confindustria in materia di 231 riviste nel 2014.

In particolare, in caso di definitiva approvazione del disegno di legge in Senato, coloro che all'interno dell'ente rivestono funzioni apicali di rappresentanza, amministrazione o direzione, i soggetti ad essi sottoposti e tutti coloro che – a qualsiasi titolo – collaborano con l'ente, saranno tenuti a presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle rispettive funzioni.

Perché la segnalazione sia valida è necessario che sia fatta in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto. Appare evidente che la finalità dei limiti in via di introduzione sia quella di impedire la diffusione di una cultura del sospetto all'interno del luogo di lavoro.

Il provvedimento in discussione, per evitare forme di ritorsione contro il segnalante, prevede che il modello ex D.lgs. n. 231/2001 debba contenere procedure di presentazione e gestione delle denunce che assicurino l'anonimato del «whistleblower», almeno fino a quando la riservatezza dell'identità sia opponibile per legge. Tuttavia, è bene precisare che il testo in fase di approvazione definitiva ad oggi non ammette le segnalazioni del tutto anonime – neppure se circostanziate.

Ad ulteriore tutela del «whistleblower», le imprese dotate del modello ex D.lgs. n. 231/2001 dovranno adottare dei codici disciplinari che prevedano specifiche sanzioni comminabili in presenza di violazioni degli obblighi di riservatezza nonché di atti di ritorsione o discriminazione posti in essere nei confronti del segnalante.

In ogni caso, il disegno di legge dispone che il dipendente non potrà in alcun modo essere demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive per il solo fatto di aver denunciato un illecito. A tal riguardo, si ribadisce la nullità di eventuali licenziamenti ritorsivi o discriminatori; nullità che sarà opponibile anche in presenza di demansionamenti intimati nei confronti del soggetto segnalante. In sede di eventuale contenzioso, sarà onere del datore di lavoro provare la sussistenza di ragioni legittime – estranee alla segnalazione – che giustificano l'adozione delle sopracitate misure ai danni del «whistleblower».

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:

Milano

Paola Tradati
Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Nicola Bonante
Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

www.gop.it

Il diretto interessato, o l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, potrà denunciare ogni atto discriminatorio o ritorsivo subito all'Ispettorato del lavoro affinché vengano presi da quest'ultimo organo i provvedimenti di propria competenza.

Il provvedimento in discussione, ovviamente, fa salvo il diritto alla tutela delle persone coinvolte dalla denuncia qualora vengano accertate responsabilità civili o penali del «whistleblower» connesse alla falsità della segnalazione presentata.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.