

Whistleblowing a rischio flop

PAGINA A CURA DI SILVANA SATURNO

Whistleblowing a rischio flop nelle aziende private. Obbligo di modificare modelli e disciplinari interni, ma senza un termine per l' adeguamento; nuovi costi per l' introduzione dei «canali» riservati di segnalazione; conseguenze sanzionatorie per i lavoratori troppo superficiali nelle denunce: sono alcuni degli ostacoli al decollo del nuovo sistema di segnalazione degli illeciti («whistleblowing» significa letteralmente «soffiare nel fischietto»), in vigore dallo scorso 29 dicembre, che rischiano di far rimanere sulla carta le nuove norme di tutela dei dipendenti contenute nella legge n. 179/2017. A richiamare l' attenzione sulle criticità connesse con l' entrata in vigore della legge è Luca Failla, avvocato giuslavorista, uno dei soci fondatori dello studio LabLaw e professore a contratto presso l' Università Lum Jean Monnet di Casamassima di Bari, che ha spiegato a ItaliaOggi Sette norme, adempimenti e contesto applicativo di un meccanismo che risulta già operativo per il settore pubblico, ma ancora tutto da realizzare in ambito privato. In base alla legge n. 179/17, si ricorda, i lavoratori possono segnalare illeciti e violazioni commessi in azienda, di cui siano venuti a conoscenza nell' ambito del rapporto di lavoro, senza rischiare atti di ritorsione e discriminazione; i licenziamenti e gli altri provvedimenti ritorsivi o discriminatori sono nulli, e lasciano a carico del datore di lavoro l' onere di dimostrare che le scelte aziendali non siano state conseguenza della «soffiata». Domanda. Avvocato Failla, cosa è cambiato per le p.a. e per le aziende private con l' entrata in vigore della legge 179/2017? Risposta. Per le aziende pubbliche la disciplina è efficace e operativa dallo scorso 29 dicembre, fatta salva la futura redazione di linee guida ad opera della Autorità anticorruzione, consentendo la legge, sin da subito, ai dipendenti pubblici di presentare eventuali denunce alla autorità giudiziaria. Le aziende private, invece, sottoposte alla disciplina del dlgs n. 231/2001 sulla responsabilità penale di impresa, dovranno adeguare i propri modelli di segnalazione, e i disciplinari, entro il termine di 18 mesi dalla data di entrata in vigore della legge n. 179/2017. In caso di compromessi di lavoro, il datore di lavoro ad avere l' onere di dimostrare che le misure o i provvedimenti disciplinari eventualmente adottati nei confronti del segnalante siano «fondati su ragioni estranee alla segnalazione».



Domanda. Avvocato Failla, cosa è cambiato per le p.a. e per le aziende private con l' entrata in vigore della legge 179/2017? Risposta. Per le aziende pubbliche la disciplina è efficace e operativa dallo scorso 29 dicembre, fatta salva la futura redazione di linee guida ad opera della Autorità anticorruzione, consentendo la legge, sin da subito, ai dipendenti pubblici di presentare eventuali denunce alla autorità giudiziaria. Le aziende private, invece, sottoposte alla disciplina del dlgs n. 231/2001 sulla responsabilità penale di impresa, dovranno adeguare i propri modelli di organizzazione e gestione introducendo modalità di presentazione delle denunce

da parte dei dipendenti. In attesa di tali modifiche, la presentazione di denunce circa comportamenti illeciti da parte dei dipendenti privati non appare al momento possibile, fatta salva la possibilità, nei casi più gravi, di adire l' autorità giudiziaria per la presentazione di denunce aventi ad oggetto la commissione di veri e propri reati. D. Chi ha già adottato un modello 231, in particolare, come deve procedere? R. Le aziende sottoposte alla vigilanza della normativa 231/2001 dovranno modificare i modelli di organizzazione e prevenzione già esistenti prevedendo esplicitamente modalità di presentazione delle denunce, anche per via telematica, e riservata, da parte dei propri dipendenti. Tuttavia la legge non prevede un termine specifico per tale adempimento, lasciando così alle aziende private un certo margine di flessibilità per la modifica dei modelli. D. Le piccole imprese sono soggette alle nuove regole? R. In teoria sì, posto che non è prevista una esenzione a favore delle piccole imprese. Va precisato tuttavia che le piccole imprese saranno tenute all' adozione dei «codici whistleblowing» unicamente in quanto siano sottoposte alla vigilanza e agli adempimenti della normativa 231/2001. D. Cosa rischia il lavoratore di un' azienda privata che segnala un illecito? Quali sono le garanzie che lo tutelano? R. In generale, sia nel settore privato che in quello pubblico, vi è sempre il rischio che il lavoratore denunciante possa rispondere dei danni che provoca con la propria denuncia qualora i fatti poi non siano accertati come veri. La legge precisa però che risponde solo qualora abbia agito con dolo o colpa grave. Sarà fondamentale che prima di effettuare la denuncia ogni lavoratore faccia tutte le verifiche del caso, eventualmente anche appoggiandosi a un consulente del settore, al fine di ridurre i rischi di una successiva responsabilità personale. È fondamentale in questi casi usare correttezza e buona fede, attenendosi a regole di prudenza e misura. D. Cosa è avvenuto nelle aziende fino a ora? Come venivano effettuate le segnalazioni? R. In questi anni le aziende private, soprattutto se di grosse dimensioni sia nazionali che multinazionali, in molti casi hanno già adottato autonomamente dei «codici di whistleblowing» che consentiva la presentazione di segnalazioni da parte dei propri dipendenti con modalità simili a quelle previste dalla legge. Noi stessi come Studio abbiamo assistito diverse aziende sia italiane che straniere nella gestione di alcuni casi delicati. Normalmente però i codici whistleblowing già esistenti non prevedono, salve eccezioni, una espressa tutela antidiscriminatoria a favore del lavoratore segnalante così come previsto oggi invece dalla legge. Alla luce della legge, i codici esistenti devono essere coordinati e armonizzati con le previsioni della legge. D. Esiste giurisprudenza in materia? Qual è l' orientamento prevalente dei giudici sul comportamento del lavoratore che segnala? R. Sul tema della segnalazione ad opera di dipendenti in effetti esiste già una giurisprudenza del lavoro negli ultimi anni secondo cui il lavoratore che effettui delle segnalazioni di attività illecite di suoi colleghi ovvero anche superiori così come della propria azienda non possa essere licenziato, ritenendo che tale attività rientri nel cosiddetto «diritto di critica», e ciò purché la segnalazione abbia ad oggetto attività vere e comprovate. In difetto potendo scattare anche la sanzione del licenziamento. D. A chi vanno fatte le segnalazioni ora? Devono essere effettuate con procedure o tecnologie specifiche? R. Le segnalazioni potranno essere fatte sia all' autorità giudiziaria direttamente come avviene già oggi per il pubblico impiego sia alle autorità preposte

internamente alle Aziende e individuate sulla base dei «codici whistleblowing» una volta predisposti. La legge prevede espressamente l' introduzione a carico delle aziende di speciali tecnologie anche telematiche che consentano di garantire la riservatezza del dipendente segnalante. Il tutto dovrà certamente essere predisposto a cura delle aziende con indubbi costi a proprio carico.