

Intervista a Luca Failla, avvocato e docente: legge 179/17 di difficile attuazione nel privato

# Whistleblowing a rischio flop

## Modelli e disciplinari da adeguare. Ma senza un termine

Pagina a cura  
DI SILVANA SATURNO

**W**histleblowing 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».



Luca Failla

**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 whi-

stleblowing» 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.

## Il whistleblowing nel settore privato

<b>La norma</b>	Articolo 2 della legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»), in vigore dal 29 dicembre 2017, che ha modificato l'art. 6 del dlgs n. 231/2001 sulla responsabilità degli enti e delle società
<b>I principali obblighi delle imprese in relazione al «whistleblowing»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modificare e integrare il proprio «Modello di organizzazione e di gestione per la prevenzione dei reati» (previsto dall'art. 6 del dlgs 231/01), indicando nello stesso uno o più canali per le segnalazioni di condotte illecite che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante</li><li>• Introdurre in azienda, indicandolo nel Modello organizzativo, almeno un canale di segnalazione 'con modalità informatiche' (sempre garantendo la riservatezza del segnalante)</li><li>• Prevedere espressamente nel Modello organizzativo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante</li><li>• Introdurre, nel Sistema disciplinare adottato in azienda (ai sensi dell'art. 6 comma 2, lettera e) del dlgs 231/01), sanzioni nei confronti di chi viola le tutele del segnalante</li><li>• Introdurre nel Sistema disciplinare adottato in azienda sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate</li></ul>
<b>I rischi per il datore di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni di illeciti e violazioni in azienda (cosiddetti «whistleblowers») può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro (dal segnalante e dall'organizzazione sindacale indicata dal segnalante)</li><li>• Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono nulli anche il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del segnalante</li><li>• In caso di controversie di lavoro, è 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»</li></ul>