

BIBLIOTECA

Whistleblowing e segnalazione degli illeciti

Introduzione

In questa lezione esamineremo un particolare strumento per la lotta alla corruzione, ossia il cosiddetto whistleblowing. Ossia la segnalazione di illeciti fatta da un dipendente pubblico. La legge 179 del 2017 introduce la figura del whistleblower e la disciplina.

Cos'è il whistleblowing

Il "whistleblowing" nasce nel mondo anglosassone ed è la segnalazione compiuta da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di una frode, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

To blow the whistle significa "soffiare il fischietto", come un tempo faceva il poliziotto nel tentativo di far cessare un'azione illegale (ne parlava già la "Lincoln Law" del 1863, varata nel pieno della guerra civile americana per far fronte alle frodi negli approvvigionamenti)

La legge 179/2017

La legge che regola il whistleblowing è la L.179/2017 dal titolo "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".

Il profilo su cui il disegno di legge interviene è la protezione del dipendente che segnali illeciti, rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti, entro il rapporto di lavoro, pubblico o privato.

La legge quindi - composta da due articoli - detta una disciplina sulla protezione dei dipendenti che segnalano illeciti. Tale disciplina è prevista così per il dipendente (o collaboratore) pubblico che privato.

In realtà già la legge anticorruzione, la 190 del 2012, introduceva questa figura e delle norme per proteggerla, ma la nuova norma, come vedremo, amplia la protezione e la specifica meglio. Vediamo come.

Ambito della norma e destinatari della segnalazione

Tra le principali novità segnaliamo:

- La legge si applica ora anche ai dipendenti di enti pubblici economici ed enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ma anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere a favore delle amministrazioni pubbliche.
- Sono stati identificati i soggetti destinatari delle segnalazioni che sono in primis il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, poi l'ANAC e l'Autorità Giudiziaria.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante

È stato introdotto il divieto di rivelare l'identità del segnalante.

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

- Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata.
- Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità'.

Le norme che proteggono il whistleblower contro le ritorsioni

Sono state introdotte nuove e più precise norme che proteggono il whistleblower contro le ritorsioni. Sono stati introdotti:

- l'ampliamento delle condotte ritorsive censurate: il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione;
- Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
- E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.
- Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro.

Le multe per chi attua misure di ritorsione

All'ANAC è stata attribuita la facoltà di comminare sanzioni amministrative pecuniarie:

- fino a 30.000 €, a carico del responsabile dell'amministrazione/ente che abbia adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante,
- fino a 50.000 €, a carico del responsabile delle attività di verifica delle segnalazioni, in caso di mancata analisi di quest'ultime o
- fino a 50.000 €, in caso di mancata adozione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi alle previsioni delle *Linee Guida* indicate al punto precedente.

Il whistleblowing nel settore privato

Con riferimento al settore privato, la L. 179/2017 è intervenuta sulla disciplina della responsabilità degli enti, andando a integrare l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, con tre nuovi commi che prevedono che **i modelli di organizzazione, gestione e controllo** debbano prevedere:

- uno o più canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, che consentano di garantire la riservatezza dei segnalanti;
- l'esistenza di un canale alternativo di segnalazione in grado di garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni;
- nell'ambito del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Conclusione

In questa lezione abbiamo imparato cosa il whistleblowing, questa nuova e potente arma contro la corruzione, che richiede però attenzione e prudenza perché non produca distorsioni.

