

26/11/2017

TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ, APPROVATA PROPOSTA DI LEGGE

A testimonianza del sempre maggior rilievo che viene dato alla disciplina della responsabilità da reato delle società, lo scorso 15 novembre la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva la proposta di legge "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", già passata con emendamenti dal Senato il 18 ottobre. In attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, però, bisogna già iniziare a fare i conti con una nuova normativa che va a modificare anche il D.Lgs. 231/01, ossia il testo normativo in materia di responsabilità amministrativa degli enti e delle società per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. **La novella legislativa attiene alla disciplina del whistleblowing, modificando tale strumento nell'ambito pubblicistico e introducendolo anche nel campo privatistico.**

Cos'è il whistleblowing?

Il termine "whistleblowing" può essere tradotto letteralmente con "soffiare nel fischietto", anche se nella nostra lingua non è facile trovare una trasposizione adeguata (l'Accademia della Crusca ha indicato come possibili traduzioni in italiano "allerta civica" e "allertatori civici" per i whistleblower). **Il whistleblowing è quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva e una altrettanto rapida soluzione in merito a eventuali rischi ai danni o a opera di una società.** È quella forma di delazione che un soggetto che fa parte (in senso lato) di una azienda esercita quando nota un illecito, che può essere civile, penale, anche solo etico e che può avvenire all'interno della società, oppure all'esterno, tramite segnalazioni ad autorità indipendenti, all'autorità giudiziaria o alla stampa e ai media.

Cosa devono fare le aziende quando viene segnalata una condotta illecita

La nuova normativa, se da un lato precisa e amplia il contenuto della tutela del dipendente che segnala illeciti in campo pubblico, intervenendo sull'art. 54bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, dall'altro introduce delle nuove disposizioni anche per le società private. Sulle stesse, difatti, incomberà l'obbligo, con l'adozione del modello di

organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01, di **prevedere specifici canali per segnalazioni circostanziate di condotte illecite (fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) e predisposti in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.**

Divieto di qualsiasi azione di ritorsione verso il segnalante

Ma vi è di più. Al divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione, è accompagnata la possibilità di denunciare tali comportamenti discriminatori all'Ispettorato nazionale del lavoro, anche da parte dell'organizzazione sindacale competente. **Il licenziamento, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, inoltre, sarà affetta da nullità e sarà onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti..., dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.** L'ambito di intervento della disciplina della responsabilità ex 231/01 delle persone giuridiche, come premesso, viene così sempre più esteso a macchia d'olio e sarà onere delle società adeguarsi al fine di non incorrere in gravose sanzioni.

Image: whistleblowing.jpg