



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Abusi sul lavoro: arriva una App per le segnalazioni

Autore: Annamaria Zarrelli | 09/02/2018

*Whistleblower: diventa più semplice e più sicuro segnalare le condotte illecite, i reati e le irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza sul posto di lavoro*

D'ora in poi sarà molto più semplice segnalare gli **abusi** e gli **illeciti** di cui si venga a conoscenza sul **posto di lavoro**. L'**Anac**, infatti, ha appena messo a punto una apposita **App** per le segnalazioni delle condotte illecite. La App - che prende il nome di «**Whistleblower**» (spiegheremo poi perché) - consentirà di segnalare anonimamente le condotte illecite, i reati e gli abusi perpetrati nel mondo del lavoro. Grazie alla nuova applicazione on line, dunque, sarà possibile acquisire e gestire tramite una procedura interamente digitalizzata le segnalazioni di illeciti, mettendo al centro la **massima riservatezza dei dipendenti**.

## Whistleblower: la nuova App per le segnalazioni

Lo avevamo già preannunciato in: [Come denunciare gli illeciti sul posto di lavoro](#). Ebbene, per chi vuole denunciare un comportamento contrario alla legge di cui sia venuto a conoscenza sul posto di lavoro, d'ora in poi le cose saranno molto più

semplici. L'**Anac**, infatti, ha messo a disposizione dei lavoratori un'apposita App che si chiama «**Whistleblower**». Vediamo perché si chiama così.

## Chi è il whistleblower

Il **whistleblower** è il soggetto che, a fronte di attività illecite o fraudolente di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro, si fa carico di segnalare al proprio dirigente o alle autorità competenti la situazione irregolare. È quindi un soggetto "coraggioso" che pertanto deve essere tutelato e non discriminato (come spesso avviene). Il fine ultimo è quello di creare un circolo virtuoso, di riportare le procedure amministrative e i comportamenti dei dipendenti pubblici sui binari della legalità, evitando il clima dell'omertà che troppo spesso aleggia - più o meno pesantemente - un po' ovunque. Si tratta in sintesi di un modo per aumentare la collaborazione tra amministrazione e dipendenti pubblici. Ma cerchiamo di comprendere meglio.

## Whistleblowing: cos'è

Negli ultimi tempi si è sentito molto parlare del **whistleblowing**. Tuttavia, forse per colpa del termine (un po' ostico per chi non mastica bene l'inglese) un po' per la delicatezza della tematica trattata, non tutti hanno le idee chiare. Vediamo, quindi, **cos'è il whistleblowing** e perché la relativa disciplina è così importante per la **tutela dei dipendenti** ed al fine di garantire ambienti di lavoro - per quanto più possibile - "sani" e scevri da prassi più o meno velatamente corruttive. La parola **whistleblowing**, tradotta letteralmente dall'inglese significa "soffiare nel fischiello" (*to blow the whistle*). Si tratta di un'espressione figurata che ha lo scopo di evocare nella mente l'immagine dell'arbitro che fischia un fallo. Il campo di applicazione, però, non è quello calcistico. L'ambito di riferimento, come anticipato, è il mondo del lavoro. Il **whistleblowing**, dunque, altro non è che la **segnalazione di attività illecite** nell'**amministrazione pubblica** o in **aziende private**, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro. Per maggiori approfondimenti, leggi: [Cos'è il whistleblowing?](#)

# La legge sul Whistleblowing

Sul punto è stata di recente approvata la legge **[1]** che introduce in Italia il cosiddetto **whistleblowing**, vale a dire la legge che tutela chi, venendo a conoscenza di irregolarità o atti illeciti sul posto di lavoro, decida di denunciarli. Chi **denuncia un reato**, un atto illecito o una irregolarità di cui sia venuto a conoscenza sul posto di lavoro non può essere discriminato o peggio sanzionato, al contrario deve essere tutelato. Ne avevamo già parlato in: [La nuova legge: le tutele per chi segnala gli illeciti sul lavoro](#). La norma si compone di tre articoli **[2]** e mira soprattutto alla **tutela dei lavoratori**. In estrema sintesi, il principio cardine della legge è il seguente: il dipendente, sia pubblico che privato, che denuncia un reato o un atto illecito di cui sia venuto a conoscenza sul **posto di lavoro** non può essere discriminato, sanzionato o licenziato; deve - al contrario - essere tutelato.

## Whistleblower: come funziona la nuova App

Sul punto, come anticipato, è stata creata un'**applicazione on line** che consente di acquisire e gestire tramite una procedura interamente digitalizzata e anonima le segnalazioni di illeciti. Si tratta di una App che, mettendo al centro la massima **riservatezza dei dipendenti**, consentirà loro di **denunciare gli illeciti sul lavoro senza avere nulla da temere**. Vediamo come.

In sostanza chi vuole denunciare un comportamento contrario alla legge di cui sia venuto a conoscenza sul posto di lavoro potrà accedere all'applicazione, compilando una serie di campi che consentiranno di fornire agli uffici dell'Authority tutte le informazioni necessarie. Il denunciante si troverà davanti un questionario in cinque sezioni. Tra queste, l'amministrazione coinvolta, la qualifica e la mansione lavorativa del segnalante, la tipologia di condotta denunciata, il periodo temporale, i soggetti coinvolti, l'eventuale beneficio economico acquisito, le imprese implicate (se ci sono). Andranno anche fornite informazioni che consentano di effettuare riscontri sulla veridicità dei fatti. E, infine, andranno allegati documenti a corredo.

# Le garanzie sulla riservatezza e l'anonimato del denunciante

Una volta completato il form il dipendente riceverà un codice che gli consentirà di dialogare in forma anonima con l'Anac, per seguire nei giorni successivi l'esito della procedura. Potrà aggiungere della documentazione, ricevere richieste dagli uffici dell'Autorità, fare precisazioni senza rivelare la sua identità. Il nome del whistleblower, dunque, resterà anonimo. Ricevuta la segnalazione, l'Anac farà le sue valutazioni, girando eventualmente il fascicolo alla Procura.

## Whistleblowing: cosa si può segnalare?

Ciò premesso, è necessario precisare quali illeciti possono formare oggetto della **segnalazione**, al fine di ricevere le **tutele** previste nei confronti del cosiddetto **whistleblower**, vale a dire del segnalante.

In realtà, non esiste una lista dei reati e delle irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Tuttavia, ai fini della legge in esame, vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a **danno dell'interesse pubblico**. La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (vale a dire il segnalante) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione o l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per **l'interesse pubblico collettivo**. In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- tali da arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto.

# Il whistleblowing non riguarda il rapporto di lavoro

Il whistleblowing, però, non riguarda **doglianze di carattere personale** del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del **rapporto di lavoro** o dei rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure appositamente previste per far valere i propri **diritti di lavoratore**. Attenzione: quelle appena menzionate sono questioni altrettanto rilevanti e meritevoli di tutela. Ed infatti, eventuali atti discriminatori a danno del lavoratore non sono comunque ammessi nel nostro ordinamento e ciò a prescindere dall'oggetto della segnalazione. Non a caso esiste ed è severamente punito il cosiddetto **mobbing**. Se però, le segnalazioni riguardano il rapporto di lavoro e la corretta applicazione della normativa sul lavoro e sulla previdenza (ad esempio, mancato pagamento retributivo, straordinari svolti e non pagati, licenziamento illegittimo, ecc.) le tutele previste in favore del dipendente sono diverse e attivabili dinanzi ad autorità differenti, quali il **giudice ordinario** (vale a dire il Tribunale Civile in funzione di Giudice del lavoro) e prima ancora dinanzi al cosiddetto **Ispettorato del Lavoro**. In tali casi, dunque, non sarà attivabile la procedura e le tutele previste per il whistleblowing; sarà, invece, opportuno segnalare tutte le irregolarità all'**Ispettorato del lavoro**.

## Come denunciare gli illeciti sul posto di lavoro

Più in generale, le autorità alle quali far pervenire le segnalazioni sono le seguenti:

- **Anac** (Autorità nazionale anticorruzione);
- Giudice ordinario (vale a dire il Tribunale);
- Giudice contabile (cioè la Corte dei Conti).

Le segnalazioni, inoltre, possono sempre essere riferite al proprio superiore gerarchico o al cosiddetto **responsabile della prevenzione della corruzione** dell'ente (di norma un dirigente amministrativo; negli enti locali il segretario).

# Segnalazione di illeciti sul lavoro: no alle discriminazioni

A seguito della segnalazione fatta pervenire ai predetti soggetti da parte dell'interessato o del **sindacato** di riferimento, il "segnalante" non potrà subire alcuna discriminazione collegata alla propria segnalazione. In particolare il dipendente che segnala gli illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive. Gli **atti discriminatori** eventualmente subiti saranno, infatti, dichiarati **nulli**: si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di **licenziamento** e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. L'onere della prova è invertito, nel senso che spetta al **datore di lavoro** dimostrare l'estraneità della misura discriminatoria eventualmente adottata rispetto alla segnalazione. È chiaro che ogni tutela a favore del soggetto segnalante verrà meno nel caso in cui si scopra che la segnalazione integri - in realtà - una **calunnia**, una diffamazione, altri reati o quando sia accertata la responsabilità civile del dipendente per dolo o colpa grave.

## Whistleblowing: cosa succede dopo la segnalazione

L'autorità amministrativa interpellata da un whistleblower si fa carico, grazie alla segnalazione, di fronteggiare il rischio che quella situazione possa ripetersi in futuro, intervenendo dunque affinché l'amministrazione interessata adotti le giuste misure per prevenire la corruzione. L'identità del segnalante non potrà essere rivelata. Mentre spetterà al datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie eventualmente poste in essere nei confronti del lavoratore "denunciante" sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. In questi casi l'Anac può irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5mila a 30mila euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10mila a 50mila euro a carico del responsabile che non svolga le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Il segnalante licenziato ha diritto alla **reintegra nel posto di lavoro** e al **risarcimento del danno**. Come anticipato, le tutele invece non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata

accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di **calunnia** o **diffamazione** o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante.

Le tutele previste per i lavoratori pubblici sono state estese anche **al settore privato**. In estrema intesi, come anticipato, il dipendente, pubblico o privato, che segnala all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), o denuncia all'autorità giudiziaria condotte illecite, di cui è venuto a conoscenza grazie al proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi nei suoi confronti.

## Note

**[1]** L. n. 179 del 30 novembre 2017. **[2]** «1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni».