

Tutela nel whistleblowing solo per i dipendenti di società con modello 231

Per Assonime, il sistema può indurre la carenza di tutela per segnalazioni di illeciti non rientranti tra i reati presupposto ex DLgs. n. 231/2001

/ Stefano COMELLINI

Con il termine whistleblowing (lett., suono di fischiato) si intende lo strumento giuridico teso a garantire una tempestiva ed efficace informazione in merito a **condotte illecite** che si realizzino nell'ambito di un'organizzazione lavorativa. Whistleblower è, quindi, il dipendente che, rilevato nello svolgimento della propria attività un possibile comportamento fraudolento o altro serio rischio di illecito, decide di segnalarlo.

Lo strumento è stato di recente oggetto di due distinti documenti: la circolare n. 16 di Assonime e il 3° Rapporto annuale dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Nel nostro ordinamento, il whistleblowing ha trovato di recente una più articolata disciplina con la L. n. [179/2017](#) dopo che in diversi ambiti normativi (bancario, finanziario, antiriciclaggio, ecc.) già erano state introdotte specifiche disposizioni in materia.

Nel dettaglio, tale legge impone, sia agli enti pubblici sia a quelli privati, la creazione di procedure specifiche e canali dedicati che consentano di **segnalare l'illecito**, salvaguardando, pur con alcuni limiti, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sono altresì previste specifiche misure – reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno – volte a evitare la ritorsione del datore di lavoro contro il dipendente, accompagnate da **sanzioni** per l'ipotesi in cui il lavoratore segnalante subisca atti discriminatori. Secondo un sistema binario che regola in modo **differenziato** i settori **pubblico e privato**, il provvedimento legislativo consta di tre articoli: il primo interviene, per l'ambito pubblico, sull'[art. 54-bis](#) del DLgs. n. 165/2001 che, alla sua introduzione (L. n. [190/2012](#)), aveva fornito un primo sistema di tutela per il pubblico dipendente whistleblower; il secondo prevede, per l'ambito privato, integrazioni all'[art. 6](#) del DLgs. n. 231/2001, prescrittivo di idonei modelli organizzativi e di gestione; da ultimo, il terzo articolo va a integrare la disciplina dell'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La circolare Assonime, nell'esame complessivo della normazione vigente, evidenzia le più rilevanti novità che, qui in sintesi, con riferimento alla tutela del segnalante nel **pubblico impiego** riguardano: l'estensione dei soggetti tutelati; il divieto di rivelare l'identità del segnalante; i limiti alla tutela della riservatezza; l'individuazione dei destinatari della segnalazione, il ruolo e i poteri dell'ANAC; le sanzioni contro le misure ritorsive; il regime dell'onere della prova; il diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro; le misure anticallunna.

Rispetto, invece, al settore privato, l'intervento concerne: i destinatari della disciplina; la modifica del citato art. 6 del DLgs. n. 231/2001 con i requisiti per **modelli organizzativi** idonei a prevenire i reati a fini whistleblowing; la tutela della riservatezza; il divieto di atti di ritorsione e discriminatori; il regime dell'onere della prova; un sistema di sanzioni disciplinari.

Il sistema che ne scaturisce lascia, tuttavia, margini di perplessità se si considera che solo i dipendenti di società dotate di un modello 231 – peraltro, non obbligatorio – ricevono, secondo l'attuale impostazione, tutela in caso di segnalazione. Con l'effetto di introdurre un sistema di segnalazioni **"protette"**, se effettuate da dipendenti di società con modello 231, e segnalazioni altrimenti prive di garanzia. Inoltre, l'ancoraggio dello strumento al modello 231 può indurre la **carenza di tutela** per le segnalazioni di illeciti penali non rientranti nel novero dei reati presupposto ex DLgs. n. [231/2001](#).

Nei primi cinque mesi del 2018, 621 segnalazioni giunte all'ANAC

Sul whistleblowing è intervenuta anche l'ANAC che, con il suo 3° Rapporto annuale, ha fornito, sia pure "in pillole", il riscontro della sua concreta applicazione.

Si apprende così che all'Autorità – che dallo scorso febbraio ha un apposito sistema di ricezione tramite un'applicazione informatica protetta – sono pervenute, negli anni 2014-2018, segnalazioni in quantità crescente, passando dal numero di 16, appena 4 anni fa, a 893 nel 2017, fino a **621** solo nei **primi cinque mesi** del 2018, anno in cui la provenienza è, per poco meno della metà, riferita al solo Sud Italia e Isole.

Recente l'estensione al settore privato, nella maggior parte dei casi evidenziati dall'ANAC, il segnalante è un **dipendente pubblico** (56%) o un dirigente pubblico (12%), mentre residuali sono i fornitori della P.A. e gli esterni (cittadini, associazioni, imprese). Gli ambiti di segnalazione sono le Regioni, gli enti locali e altre amministrazioni (ministeri, enti, autorità portuali), istituzioni scolastiche, aziende sanitarie e ospedaliere.

Le condotte illecite segnalate riguardano prevalentemente **ritorsioni** (es. demansionamenti e trasferimenti illegittimi derivanti da segnalazioni), cattiva amministrazione, corruzione, l'illegittimità di appalti, concorsi, nomine e incarichi.

Il Rapporto si chiude, comunque, con l'indicazione di una serie di "esiti virtuosi" per l'adozione di *best practices* in materia da parte di alcuni enti pubblici.