

Lavoro Newsletter

N° 58 • Aprile 2018

In questo numero **PRIVACY E AZIENDE: WHISTLEBLOWING E CONTROLLI SUI LAVORATORI ALLA LUCE DEL NUOVO REGOLAMENTO**

ORGANIZZATO DA

Con il patrocinio di



Saluti introduttivi
Cristina Bellini
*Consigliere dell'Ordine
degli Avvocati di Milano*



Marco Vigni
*Presidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia*



**Proteggere i singoli
per promuovere l'etica**
di Angela Maria Scullica



**Privacy e aziende:
whistleblowing e controlli
sui lavoratori alla luce
del nuovo regolamento**
di Franco Toffoletto



**Le novità per le aziende
in seguito all'entrata in vigore
del Regolamento Europeo
in materia di protezione
dei dati personali**
di Vittorio De Luca



**Whistleblowing: tra nuovi
adempimenti aziendali e
responsabilità per i lavoratori**
di Luca Failla



**Controlli a distanza.
Il bilanciamento tra privacy
del lavoratore e tutela
degli interessi aziendali**
di Giacinto Favalli



**La neo-introdotta disciplina
sul whistleblowing: tra buoni
propositi e cattiva tecnica
legislativa**
di Guido Carlo Alleva

**MEDIA
PARTNER**

LE FONTI
SOURCE OF BUSINESS

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Lombardia

WHISTLEBLOWING

TRA NUOVI ADEMPIMENTI AZIENDALI E RESPONSABILITÀ PER I LAVORATORI



di Luca Failla
Founding partner
LABLAW Studio Legale
Failla Rotondi & Partners

La L. n. 179/2017 ha introdotto nel nostro ordinamento una più puntuale tutela del lavoratore del settore pubblico che provveda a segnalare illeciti (art. 54bis D. Lgs. n. 165/2001). L'intento è quello di assicurare una migliore tutela dal rischio di azioni ritorsive e/o discriminatorie, nei casi di segnalazioni di comportamenti idonei a compromettere il buon andamento della pubblica amministrazione. La legge è intervenuta anche nell'ambito del rapporto di lavoro privato. E questa è la più rilevante novità, soprattutto in termini di organizzazione e di gestione del rapporto di lavoro, al di là delle prescrizioni in materia responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. n. 231/2001). L'azienda, infatti, dovrà assicurare uno o più canali specifici di segnalazione degli illeciti o di violazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex 231, assicurando all'autore della segnalazione anonimato e riservatezza ma, soprattutto, dovrà precostituire un valido sistema di gestione al fine di evitare che provvedimenti quali azioni disciplinari, trasferimenti, mutamento di mansioni o licenziamenti, possano essere considerati nulli perché rivolti, inconsapevolmente, nei confronti dell'autore di una segnalazione e in quanto tali, ritorsivi o discriminatori nel quadro della nuova disciplina.

Ed è proprio questa la parte più significativa della novella. L'obbligo di implementare le procedure interne di controllo (art. 6 D.Lgs. n. 231/2001) diviene infatti strumento e occasione per una diversa e più complessa modalità di gestione del rapporto di lavoro. Da un lato, infatti, si dovranno prevedere specifici canali di segnalazione degli illeciti. Ma tale adempimento non è detto che debba essere circoscritto unicamente agli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e alle sue finalità, in quanto potrebbe ricomprendere tutta una serie di altre ipotesi di condotte che l'azienda considera rilevanti e idonee a compromettere il buon funzionamento della propria organizzazione. Dall'altro le società potranno definire i comportamenti illeciti ed abnormi dei segnalanti (mala fede, colpa grave, violazione dei doveri di riservatezza) che potranno essere sanzionati disciplinarmente anche con il licenziamento. E' questo un punto di fondamentale importanza per il corretto bilanciamento degli interessi in gioco.

Allo stesso tempo, poiché la legge introduce un'inversione dell'onere probatorio in capo al datore di lavoro in caso di controversie scaturenti dei provvedimenti adottati nei confronti del lavoratore che abbia segnalato illeciti (procedimenti disciplinari, licenziamenti, trasferimenti, mutamento di mansioni) perché considerati ritorsivi o discriminatori, diviene oggi ancora più rilevante - anche al di là della 231 - costruire dei regolamenti e delle policy interne che siano anche chiaro punto di riferimento nella gestione di situazioni limite, proprio perché la tutela dell'anonimato del *whistleblower* che abbia agito senza dolo o colpa grave diverrà il parametro attraverso il quale verrà "valutato" anche dal Giudice l'atto organizzativo posto in essere dal datore di lavoro. Solo la chiara definizione di una serie di regole interne, opportunamente tracciabili e verificabili in caso di contenzioso (quali ad esempio la segnalazione preventiva all'ODV dei nominativi dei soggetti da licenziare per un opportuno confronto con i nominativi degli eventuali segnalanti) assicurerà da un lato la corretta applicazione della nuova legge e allo stesso tempo la possibilità per il datore di lavoro di poter tranquillamente porre in essere atti organizzativi o di gestione del rapporto di lavoro che non possano essere invalidati perché in ipotesi coinvolgenti l'autore di una segnalazione. ●

