

**IL WHISTLEBLOWING, PER UNA COERENTE COMPrensIONE  
PRESENTAZIONE DEL POSITION PAPER SUL WHISTLEBLOWING**

**Automobile Club Italia  
Roma, 25 novembre 2022**

**La responsabilità del datore di lavoro per l'impropria gestione del wb  
Avv. Francesco Giammaria  
Studio Legale Pessi e Associati**

## **1. Il whistleblowing nel sistema privato**

Per ragioni di tempo concentrerò l'analisi del tema a me affidato al settore privato, rispetto al quale, peraltro, mi sembrano ricorrere spunti ricostruttivi ancora fluidi e, quindi suscettibili di discussione in questa sede, così prestigiosa.

Da punto di vista giuslavoristico, il merito principale della novella del 2017 è quello di aver introdotto un sistema binario<sup>1</sup> con cui, per la prima volta nel nostro ordinamento, partendo dal settore pubblico, si è estesa anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti o violazioni del modello di organizzazione o gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio.

In particolare, l'art. 2 della l. n. 179/2017, rubricato «*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*», ha trasposto la normativa dell'art. 1 dal settore pubblico a quello privato, mediante un irrobustimento del d. lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, inserendo l'istituto del *whistleblowing* nell'art. 6 dell'anzidetta disciplina sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti giuridici.

## **2. Responsabilità amministrativa e whistleblowing**

La decisione di assumere come settore privilegiato ed esclusivo dell'istituto del *whistleblowing* il sottosistema normativo delineato dal d. lgs. n. 231/2001 non è affatto casuale, basandosi sulla finalità di contrasto alla criminalità imprenditoriale del sopracitato modello, in parte coincidente con la natura e le finalità anticorruptive dell'istituto in esame<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Si v. E. SIGNORINI, *Libertà di espressione e di informazione: il diritto di accesso ai tempi del Covid-19*, cit., 706. Si v. anche L. ARNAUDO, *Whistleblowing: le parole e le cose*, cit., 556, il quale, commentando la Legge Severino, osserva che «si può ben dubitare dell'efficacia di un meccanismo che, nel limitare la propria portata ai dipendenti della pubblica amministrazione, trascura proprio quel settore privato che costituisce la naturale interfaccia delle politiche di acquisti pubblici di beni e servizi a cui, come l'esempio statunitense del FCA insegna, sono tipicamente riconducibili illeciti suscettibili di determinare gravi danni erariali».

<sup>2</sup> Le due discipline perseguono finalità affini, ma non perfettamente coincidenti. Questo determina una serie di problemi interpretativi, i quali verranno approfonditi nel proseguo della trattazione.

Al contempo, però, e conseguentemente, la disciplina a tutela del *whistleblower* privato è vincolante solo per quei soggetti che, responsabilmente, scelgano di ricorrere al modello organizzativo 231, ma non anche per la totalità degli operatori nel settore privato<sup>3</sup>.

### 3. I profili soggettivi

Assunte tali premesse ricostruttive, dal tenore letterale dell'art. 5 del d. lgs. n. 231/2001 può desumersi che i *whistleblowers* privati siano soggetti inseriti nell'organigramma dell'azienda<sup>4</sup>, cioè persone interne al contesto aziendale<sup>5</sup> e titolari di responsabilità e funzioni tali da esporle con maggiore facilità alla conoscenza di condotte illecite o irregolari. A differenza di quanto disposto per il settore pubblico, non sembra avere rilievo la natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro che lega il *whistleblower* all'azienda: la definizione normativa dei soggetti segnalanti si concentra sulla loro posizione funzionale all'interno dell'organizzazione aziendale e non anche sulla natura del vincolo contrattuale che li lega all'impresa<sup>6</sup>. Ciò emerge già dalla rubrica dell'art. 2 della l. n. 179/2017, che recita «*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*» e, quindi, estende la tutela prevista per il prestatore di lavoro che segnala illeciti al collaboratore che opera nel settore privato e che a causa della propria inclusione dell'ambito organizzativo aziendale sia venuto a conoscenza di condotte illecite.

Ciò nonostante il divieto di atti ritorsivi contro il segnalante<sup>7</sup> fa riferimento ad istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato, quali il licenziamento, mutamento di mansioni *ex art.* 2103 cod. civ., sanzioni disciplinari, trasferimenti. Per altro verso, però, la disciplina in esame presenta diversi aspetti dispositivi compatibili con la qualifica di lavoratore autonomo, tra cui il comma 2-*quater* dell'art. 6 della 231/2001 che, nell'enumerare le misure ritorsive vietate, include la formula conclusiva «**qualsiasi altra misura** ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti **del segnalante**» che, dunque, è riferibile anche al lavoratore non subordinato.

---

<sup>3</sup> In tal senso: P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 136, che parla di scelta "responsabile" del datore di lavoro; G. MASSARI, *Il whistleblowing all'italiana*, cit., 991, che prevede che «solo i lavoratori degli enti con una coscienza organizzativa superiore godranno della protezione da eventuali ritorsioni perpetrate a loro danno in seguito alla presentazione di una segnalazione.».

<sup>4</sup> Si v. M. COCEANI, *Whistleblowing nel settore privato e sicurezza sul lavoro*, in *Igiene&Sicurezza del lavoro*, 2018, n. 5, 294.

<sup>5</sup> A tal riguardo si v. A. SITZIA, *La protezione del whistleblower nel settore privato: la legge 179 del 2017 nella prospettiva europea*, cit., 11, il quale sottolinea che la norma privatistica circoscrive «il novero dei possibili segnalanti ai soli soggetti interni, al contrario di quanto stabilito con riguardo alle segnalazioni nell'ambito pubblico, ove i benefici a tutela del segnalante sono estesi anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e di servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica». Sul punto si v. anche R. BORSARI, F. FALAVIGNA, *Whistleblowing, obbligo di segreto e "giusta causa" di rivelazione*, cit., 46, i quali rilevano come anche i soggetti non legati all'ente dalla medesima *affectio* dei soggetti interni all'ente «avrebbero potuto fornire un bagaglio conoscitivo equivalente senza scontare il costo di ritorsioni provenienti dall'interno».

<sup>6</sup> Sul tema si v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 141.

<sup>7</sup> Il tema del divieto di atti ritorsivi avverso il *whistleblower* privato verrà trattato nel Capitolo II, par. 2.6.

#### 4. La tutela della riservatezza del *whistleblower* privato

La disciplina in esame prevede che i canali di segnalazione garantiscano «*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*» e, in aggiunta, almeno uno di tali canali deve assicurare la riservatezza tramite il ricorso a «modalità informatiche»<sup>8</sup>.

Rispetto a tale tema sono due i profili da esaminare.

Il primo si riferisce al fatto che è **esclusa la garanzia dell'anonimato**, ossia il meccanismo di tutela *ex d. lgs n. 231/2001* non si applica a quelle segnalazioni che, pur se fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, non siano accompagnate dalla sottoscrizione da parte del *whistleblower*<sup>9</sup>.

L'anonimato, infatti, renderebbe più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di incentivare il ricorso al meccanismo di *whistleblowing* anche per mere doglianze, pregiudicandone l'efficienza. Ovviamente la segnalazione anonima resta possibile ma, in tal caso, è auspicabile che venga rafforzato il fondamento della denuncia, allegando documentazione adeguata<sup>10</sup>.

Con riferimento al secondo profilo, quello riferito **alla riservatezza propriamente detta**, va osservato che il legislatore con la tutela della riservatezza del *whistleblower* ha l'obiettivo di evitare che informazioni identificative del segnalante siano diffuse oltre la sfera degli adempimenti necessari per contrastare l'illecito emerso. Si noti, però, che questo non implica la garanzia di un trattamento solo endoaziendale delle segnalazioni, in quanto i vertici ben potrebbero ritenere necessaria od opportuna la trasmissione ad autorità estranee per le determinazioni di competenza<sup>11</sup>. Quindi, la garanzia di riservatezza del *whistleblower* è subordinata alla sua compatibilità con l'attività di gestione della segnalazione che, eventualmente, potrà implicare il coinvolgimento di soggetti esterni<sup>12</sup>. Conseguentemente, da una parte il *whistleblower* non potrà richiedere che la segnalazione abbia un'efficacia solo endoaziendale, dall'altra neppure il datore di lavoro potrà garantire *a priori* che la circolazione della segnalazione sia limitata all'ambito aziendale senza il coinvolgimento di autorità esterne<sup>13</sup>.

In base al dato letterale della norma in esame, la tutela della riservatezza del *whistleblower* privato sembrerebbe essere limitata alla «*fase di gestione della segnalazione*»<sup>14</sup>, cioè alla fase di ricezione della stessa e di collegamento con i successivi adempimenti investigativi volti ad accertare i fatti e le relative responsabilità. Conseguentemente, nel procedimento disciplinare, in quanto fase

---

<sup>8</sup> Si v. art. 6, comma 2-bis, lettera a) e b) del d. lgs. n. 231/2001.

<sup>9</sup> In tal senso si v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 157; V. FERRANTE, *Novità per il settore pubblico e privato in tema di whistleblowing*, cit., 171; S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 232.

<sup>10</sup> A tal riguardo si v. CONFINDUSTRIA, *La disciplina in materia di whistleblowing. Nota illustrativa*, gennaio 2018, 3.

<sup>11</sup> Si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 233.

<sup>12</sup> Ad esempio, non sarà sanzionabile per mancato rispetto della riservatezza del *whistleblower* la trasmissione della segnalazione di reato all'autorità giudiziaria ordinaria per le indagini di competenza.

<sup>13</sup> A tal riguardo si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 236; F. SBISÀ, *Whistleblowing nel privato: aumentano i requisiti di idoneità dei modelli organizzativi ex 231/01*, cit.

<sup>14</sup> Si v. art. 6, comma 2-bis, lettera a).

autonoma a quella di gestione della segnalazione, potrebbe sempre avvenire la *discovery* dell'identità del segnalante <sup>15</sup>.

Detto ciò, appare certamente preferibile l'interpretazione sia quella svincolata dal dato letterale e volta ad estendere la garanzia di riservatezza non solo al momento della segnalazione, ma tutte le fasi in cui ricorra un rischio di discriminazione in danno al *whistleblower*. Ciò anche in considerazione del fatto che il legislatore omette di definire in cosa consista esattamente l'attività di gestione, che potrebbe, dunque, anche ricomprendere tutto il complesso di adempimenti che conduce all'accertamento e alla repressione degli illeciti <sup>16</sup>.

Si pone, inoltre, il problema del rapporto tra la protezione della riservatezza del *whistleblower* e il diritto di difesa del soggetto che, accusato di comportamenti illeciti o violazioni del modello organizzativo, sia coinvolto, in seguito alla segnalazione, in un procedimento disciplinare <sup>17</sup>. Diversamente da quanto disposto per il settore pubblico <sup>18</sup>, il legislatore ha omesso di disciplinare specificatamente l'esigenza di bilanciamento tra il diritto alla riservatezza del segnalante con il diritto di difesa del segnalato, limitandosi a disporre che la riservatezza del *whistleblower* deve essere garantita, senza individuare i confini entro i quali tale garanzia dovrà operare, con la conseguenza di rimettere all'interprete il compito di individuare i requisiti in presenza dei quali l'identità del *whistleblower* può essere rivelata all'accusato <sup>19</sup>.

La *discovery* sulla fonte della segnalazione sarà sicuramente possibile ove il *whistleblower* vi abbia espressamente consentito <sup>20</sup>. Viceversa, nel caso in cui il segnalante non presti il suo assenso, il datore di lavoro dovrà valutare se l'informazione circa l'identità del *whistleblower* risulti effettivamente decisiva per consentire all'accusato di difendersi efficacemente sul piano disciplinare<sup>21</sup>. Sicuramente, ove la responsabilità possa essere appurata anche fondandosi su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti ad essa, l'azione disciplinare potrà essere portata avanti senza il ricorso alla rivelazione dell'identità, in quanto elemento superfluo ai fini accusatori. Viceversa, nei casi in cui la gestione della notizia sia impossibile

---

<sup>15</sup> Su questo argomento si v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 159.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> Per quanto riguarda la tutela della riservatezza dell'identità del *whistleblower* nel procedimento penale si rinvia alle considerazioni già svolte in riferimento all'ambito pubblico.

<sup>18</sup> Sulla tutela della riservatezza del *whistleblower* pubblico si rimanda a quanto disposto sul tema nel Capitolo II, par. 1.3.

<sup>19</sup> Questo aspetto verrà ripreso dalla Direttiva (UE) 2019/1937. A tal riguardo si rimanda a quanto disposto nel Capitolo III, par. 2.1.

<sup>20</sup> Sul tema si v. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. III, Milano, 2003, 221, il quale rileva che «il diritto alla riservatezza è un diritto eminentemente, ancorché non illimitatamente, disponibile».

<sup>21</sup> Si v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 158.

senza l'indicazione della fonte, la tutela della riservatezza del *whistleblower* non può spingersi fino al riconoscimento del diritto di impedire la divulgazione della propria identità al segnalato <sup>22</sup>.

Quindi, sul punto, emerge una profonda differenza tra la tutela del *whistleblower* nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e nell'ambito di un rapporto di lavoro privato: l'art. 54-*bis* del T.U. sul pubblico impiego è piuttosto esplicito nella scelta di dare priorità alla tutela della riservatezza del *whistleblower* rispetto alla necessità di dare seguito alla segnalazione con procedimento disciplinare. Nel settore privato, invece, la gestione della riservatezza del *whistleblower* è, alla fine, un problema datoriale, che non può mai pregiudicare l'istaurazione del procedimento disciplinare nei confronti dell'incolpato, né compromettere il suo diritto di difesa, ove la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile: in altri termini, è come se il *whistleblower* privato, nel momento in cui assuma l'iniziativa di segnalazione, accettasse di subordinare la tutela della propria riservatezza alle esigenze derivanti dal procedimento disciplinare a carico del soggetto segnalato <sup>23</sup>.

## **5. Il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* privato**

L'art. 6, comma 2-*bis*, lettera c) del D.Lgs. 231/2001, così come introdotto dall'art. 2 della l. n. 179/2017, grava il datore di lavoro privato – persona fisica o giuridica – di un obbligo di *non facere*, ossia prevede testualmente «*il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*». Quindi, il datore di lavoro non ha margini di valutazione discrezionale: ha l'obbligo di astenersi da atti ritorsivi nei confronti del *whistleblower* ritenendosi ritorsiva o discriminatoria ogni ripercussione negativa sul trattamento economico o giuridico del *whistleblower*.

Evidentemente deve ricorrere un nesso causale con la segnalazione vale a dire che l'atto ritorsivo o discriminatorio si deve basare su «*motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione*», a prescindere dalla motivazione formale asserita dal datore di lavoro.

Il legislatore (al comma 2-*quater* dell'art.6, si propone di precisare la portata del divieto di cui al comma 2-*bis*, lettera c) enuclea esplicitamente le misure ritorsive precluse al datore di lavoro: licenziamento, mutamento di mansioni, sanzioni disciplinari, trasferimento.

Come emerge dal dato testuale, si tratta di istituti tipicamente riconducibili al lavoratore dipendente e questo ha posto dei dubbi circa la possibilità di estendere la nozione di *whistleblower* privato anche al lavoratore autonomo. Tuttavia, il legislatore si è premurato di concludere la norma

---

<sup>22</sup> A tal riguardo si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 235.

<sup>23</sup> In tal senso si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 235, nella parte in cui rileva che il lavoratore segnalante «con la presentazione della segnalazione di illecito [...] cessa di essere *dominus* dell'utilizzo del suo sapere e la riservatezza, pur assicurategli, sarà subvalente rispetto alle esigenze disciplinari non altrimenti fronteggiabili».

in esame con una formula finale omnicomprensiva, riconducendo al novero degli atti datoriali oggetto di divieto qualsiasi «*altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro*». La citata clausola di chiusura, da un lato ha chiarito che non ricorre la tassatività della casistica delle misure ritorsive o discriminatorie datoriali oggetto del divieto in esame<sup>24</sup>, dall'altro ha incluso anche le misure pregiudizievoli in danno al lavoratore non subordinato, superando i dubbi dottrinali sulla portata della nozione di *whistleblower* privato.

La sanzione per gli atti ritorsivi o discriminatori subiti dal segnalante privato, coerentemente rispetto a quanto disposto per il settore pubblico, è la nullità, la quale implica l'applicazione, nell'ipotesi di licenziamento ritorsivo, delle disposizioni speciali previste all'art. 18 Stat. Lav. e dal Jobs act (art. 2 del d.lgs. n. 23/2015) a seconda del regime applicabile al rapporto di lavoro. La comminatoria di nullità viene affiancata da una previsione processuale «è onere del datore di lavoro [...] dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa»<sup>25</sup>. Quindi, per quanto riguarda il piano probatorio, il lavoratore dovrà semplicemente portare alla conoscenza del giudice i fatti costituenti i presupposti oggettivi della sua qualità di *whistleblower* – il contratto di lavoro e l'avvenuta segnalazione – e quelli integranti il pregiudizio ingiustamente subito, ossia la misura datoriale discriminatoria o ritorsiva. Sarà il datore di lavoro a dover provare, viceversa, che la misura organizzativa si sia basata su ragioni estranee alla vicenda di *whistleblowing*<sup>26</sup>. Dunque, il *thema decidendum* viene introdotto dal lavoratore e postulerà un controllo giudiziario che accerti o, eventualmente, escluda che il licenziamento o la diversa misura sanzionatoria sia stata disposta come conseguenza diretta della segnalazione e che, dunque, non abbia autonome ragioni che ne giustificano l'applicazione<sup>27</sup>.

Senza l'inversione dell'onere probatorio *ex* comma 2-*quater* graverebbe sul lavoratore la responsabilità di dimostrare l'intento ritorsivo e, quindi, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso, indebolendo e disincentivando il ricorso allo strumento del *whistleblowing*<sup>28</sup>.

Certamente la norma in esame è espressione del *favor* del legislatore al ricorso al meccanismo del *whistleblowing*, che denota anche un rafforzamento delle misure processualistiche riservate al

---

<sup>24</sup> In tal senso si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 248; M. VITALETTI, *Il lavoratore "segnalante" nell'impresa privata. Il perimetro della tutela del "whistleblower"*, 508 ss.; M. PERUZZI, *La prova del licenziamento ritorsivo nella legge 179/17 sul whistleblowing*, cit., 37 ss.; A. VALLEBONA, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie ed oneri probatori*, in *Dir. relaz. ind.*, 2012, 621 ss.

<sup>25</sup> Si v. art. 6, comma 2-*quater* del d. lgs. n. 231/2001, così come introdotto dall'art. 2 della l. n. 179/2017.

<sup>26</sup> M. PERUZZI, *La prova del licenziamento ritorsivo nella legge 179/17 sul whistleblowing*, cit., 41 ss.

<sup>27</sup> A tal proposito si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 249.

<sup>28</sup> In giurisprudenza si v. Cass. 14 marzo 2013, n. 6501; Cass. 16 luglio 2015, n. 14928; Cass. 7 novembre 2018, n. 28453. Per un approfondimento sul tema della tutela antidiscriminatoria nel rapporto di lavoro si v. M. PERUZZI, *La prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, Torino, 2018, 147 ss.; M. V. BALLESTRERO, *Tra discriminazione e motivo illecito: il percorso accidentale della reintegrazione*, cit., 242 ss.; M. BARBERA, *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 139 ss.

lavoratore nei casi di licenziamento discriminatorio<sup>29</sup>. Basti pensare che, ad esempio, per le discriminazioni di genere sul luogo di lavoro (all'art. 40 del d. lgs. 198/2006<sup>30</sup>) l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione grava sì sul datore di lavoro ma solo a condizione che il lavoratore abbia fornito elementi di fatto, precisi e concordanti, idonei a fondare la presunzione di essa. In questo caso, quindi, c'è una posizione processuale del lavoratore sempre di riguardo ma meno favorevole rispetto a quanto disposto in tema di *whistleblowing* che ha segnato, quindi, un'evoluzione della disciplina processuale del lavoratore nei giudizi inerenti trattamenti discriminatori a suo danno.

Il comma 2-ter dell'art. 6, anch'esso introdotto dalla novella del 2017, sancisce un ulteriore mezzo di tutela ulteriore che si affianca alla protezione individuale *ex* comma 2-quater, ossia introduce una sanzione a danno del datore di lavoro che abbia *contra legem* adottato qualsiasi misura organizzativa, conseguente alla segnalazione, avente effetti negativi a danno del *whistleblower*. Tale norma prevede testualmente che «l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere **denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza, **oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo**». Si tratta di un meccanismo sanzionatorio autonomo, di natura amministrativa, che si aggiunge alla declaratoria di nullità del licenziamento o della diversa misura discriminatoria o ritorsiva pronunciata dal giudice del lavoro e ai consequenziali effetti risarcitori e reintegratori, quale ulteriore strumento di *moral suasion* a favore del *whistleblower*<sup>31</sup>.

Infine occorre rilevare come in alcuni casi sia la stessa contrattazione collettiva a prevedere un ulteriore irrobustimento dello strumento sanzionatorio. Ad esempio il Contratto collettivo di lavoro del Gruppo ex FCA<sup>32</sup> (oggi Stellantis) ha introdotto la possibilità di ricorrere alla sanzione, addirittura espulsiva per la persona fisica che abbia disposto la misura ritorsiva o discriminatoria in danno al *whistleblower*. Ciò al fine di evitare il rischio (in effetti insito nel meccanismo delineato al comma 2-ter) che, rispetto al provvedimento sanzionatorio dell'Ispettorato indirizzato all'ente datoriale, resti completamente indenne e, dunque, impunita, la persona fisica che, in concreto, ha

---

<sup>29</sup> In tal senso si v. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., 155; S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 249; M. VITALETTI, *Il lavoratore "segnalante" nell'impresa privata. Il perimetro della tutela del "whistleblower"*, 508 s.

<sup>30</sup> L'art. 40 del d. lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità) è titolato «Onere della prova» e recita: «Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione della presenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione».

<sup>31</sup> Per quanto riguarda il tema dei poteri dell'Ispettorato del lavoro in materia di tutela antidiscriminatoria si rinvia a P. RAUSEI, *Le sanzioni a tutela dei divieti di discriminazione*, in *Dir. part. lav.*, 2016, 1329 ss.

<sup>32</sup> Si faccia riferimento al contratto collettivo specifico di lavoro (CCSL) per le aziende appartenenti al Gruppo FCA, CHN *Industrial* e Ferrari e i lavoratori delle stesse dipendenti, sottoscritto l'11 marzo 2019.

assunto la determinazione inerente alla misura discriminatoria o ritorsiva. Ebbene rispetto a ciò il contratto collettivo FCA ha cercato di porre rimedio consentendo una sanzione autonoma e specifica della persona fisica responsabile della discriminazione, fermo restando che la volontà del datore di lavoro resta essenziale vale a dire che non opera alcun automatismo ma l'applicazione della sanzione espulsiva è comunque subordinata alla determinazione aziendale<sup>33</sup>.

## **6. La Direttiva comunitaria**

Chiarito il quadro della normativa nazionale di riferimento, sia consentito un breve passaggio su quanto previsto a livello comunitario.

In tale ambito il Parlamento europeo ha emanato **la Direttiva n. 1937 del 23 ottobre 2019** che ha lo scopo di armonizzare la disciplina del whistleblowing all'interno dell'Unione Europea, prescrivendo standard minimi di protezione, che ciascun Stato membro è tenuto a recepire, entro due anni dall'entrata in vigore della normativa.

La Legge di Delegazione europea 2021 (presentata dal Governo il 13 luglio 2021, approvata dalla Camera il 16 dicembre 2021 e dal Senato il 30 giugno 2022) è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n. 199) il 26 agosto u.s. ed è entrata in vigore il 10 settembre 2022. Da tale data decorrono 3 mesi di tempo per adempiere alla delega e dare attuazione alla Direttiva sul whistleblowing.

Ecco quindi come anche il quadro regolatorio della L. 179/2017 è destinato ad essere adeguato alle indicazioni del legislatore comunitario.

In particolare la Direttiva richiede l'introduzione a tutela del whistleblower:

- dell'obbligo di istituire canali di segnalazione interni **per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti**;

- l'obbligo di istituire procedure per le segnalazioni interne a tutela del whistleblower.

Nei settori nei quali opera (tra questi, l'art. 2 prevede: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza) la Direttiva prevede una definizione più ampia di whistleblower, rispetto a quella contemplata dalla disciplina nazionale.

Potranno, infatti, assumere la veste di whistleblower non solo i dipendenti ma anche i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e di controllo, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, oltre che i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione) (cfr. art. 4 Direttiva).

---

<sup>33</sup> Su questo tema si v. S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro*, cit., 250 s.



Inoltre la tutela del whistleblower non potrà più essere ancorata al solo apparato 231, visto che dovranno essere predisposti appositi canali di segnalazione interni, a prescindere dall'adozione o meno di un modello organizzativo (cfr. art. 8 e 9 Direttiva).

Ai fini del legislatore comunitario, poi rileveranno le violazioni del diritto dell'Unione che ledono gli interessi finanziari dell'UE e quelle riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno (comprese violazioni delle norme dell'UE in materia di: concorrenza; aiuti di Stato; imposte sulle società).

Come anticipato, la Direttiva prevede anche l'obbligo di istituire procedure per le segnalazioni interne a tutela del whistleblower che comprendano:

- canali di segnalazione sicuri;
- un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni;
- la designazione di una persona o di un servizio imparziale e competente per dare seguito alla segnalazione, entro tre mesi dall'effettuazione della stessa;
- informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure per effettuare le segnalazioni.

In buona sostanza e concludendo, nonostante i passi avanti fatti dal legislatore nazionale, altri ne sono in programma sulla base degli stimoli del legislatore comunitario a conferma di quanto a livello normativo si stia investendo su questo strumento al fine di sfruttarne al meglio le indubbe potenzialità evidentemente ritenute ben prevalenti rispetto agli oneri sia organizzativi che gestionali che indubbiamente genera per le aziende.