

FAQ

CHI È IL *WHISTLEBLOWER*?

Il *whistleblower* (letteralmente “soffiatore di fischietto”) è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno di un’azienda/ente pubblico, rileva una possibile **frode**, un **pericolo** o un altro serio **rischio** che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell’ente, e per questo decide di segnalarlo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un **ruolo di interesse pubblico**, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.

PERCHÉ ABBIAMO AVUTO BISOGNO DI UNA LEGGE SUL *WHISTLEBLOWING*?

La Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha introdotto un articolo specifico (il 54bis del decreto legislativo n.165/2001) sul *whistleblowing* nel settore pubblico (comma 51, Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). Tuttavia, questo unico articolo non era sufficiente a regolare una materia così complessa e **non prevedeva strumenti o istituti che incentivino le segnalazioni**, quanto mai necessari in un contesto culturale come il nostro, tradizionalmente poco propenso a questo tipo di segnalazioni.

Questa norma non trattava poi in maniera efficace la **protezione del segnalante**. Molto spesso i dipendenti infatti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce. La mancanza di protezione era dunque una lacuna che andava necessariamente colmata.

QUALI SONO LE PIÙ IMPORTANTI NOVITÀ DELLA LEGGE A TUTELA DEI *WHISTLEBLOWER*?

1. **Reintegro per il segnalante licenziato e nullità degli atti discriminatori.** Il segnalante licenziato è reintegrato sul posto di lavoro e ogni atto discriminatorio adottato a fronte della segnalazione è nullo.
2. **Inversione dell’onere della prova.** Sarà l’ente a dover dimostrare che una misura nei confronti del segnalante è stata presa per motivi estranei alla segnalazione, e non più il segnalante che deve dimostrare di aver subito discriminazioni a causa della segnalazione.
3. **Sanzioni a carico dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione (RPC).** Sono state introdotte sanzioni in caso di mancata o erronea applicazione delle procedure, in caso di discriminazione nei confronti del segnalante e qualora il responsabile non verifichi le segnalazioni ricevute. Sarà l’Autorità nazionale a verificare e disporre le sanzioni a carico degli RPC.
4. **La protezione dell’identità del segnalante, anche se non completa, è stata notevolmente ampliata.** Nell’ambito di procedimenti disciplinari, l’identità del segnalante può essere rivelata solo con il suo consenso, mentre nei procedimenti giudiziari è garantita fino al primo grado di giudizio nel procedimento penale e presso la Corte dei Conti.

5. **Tutele anche per i fornitori e collaboratori della PA.** La disciplina prevista dalla legge a tutela dei dipendenti pubblici si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

6. **Prime forme di tutela per i dipendenti del settore privato.** La legge introduce la protezione per i dipendenti di imprese private che segnalano agli Organismi di Vigilanza previsti dai modelli organizzativi 231. Questo vale solo all'interno degli enti che hanno adottato i modelli.

QUALI SONO I PRINCIPALI PUNTI DEBOLI?

1. **Assenza di un fondo di tutela.** Non è stato introdotto un fondo di tutela/supporto per i segnalanti. Le protezioni previste dalla legge per il settore pubblico sono sufficienti ma avvengono in modalità differita, a volte anni dopo che la segnalazione è stata effettuata e che sono avvenute le discriminazioni ai danni del segnalante. Il fondo garantirebbe un supporto per le esigenze legali e di vita dei segnalanti, in attesa della tutela giudiziaria. La legge impegna, con un ordine del giorno, il Governo a valutare l'istituzione di questo fondo presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. **Manca una protezione totale dell'identità del segnalante.** Durante il procedimento giudiziario ci sono situazioni e casi in cui l'identità del segnalante potrebbe essere rivelata, senza necessariamente avere il suo consenso.

3. **I dipendenti del settore privato sono tutelati solo a certe (poche) condizioni.** I dipendenti sono tutelati solamente nel caso abbiano segnalato internamente, secondo le modalità previste dai modelli organizzativi 231/2001, che però non sono obbligatori per gli enti. Nei casi in cui il segnalante segnali esternamente, anche all'autorità giudiziaria, o internamente in aziende in cui i modelli 231/2001 non esistono, il segnalante non ha una tutela diretta basata su questa legge.

A CHE PUNTO SONO GLI ALTRI PAESI EUROPEI SUL *WHISTLEBLOWING*? E L'UNIONE EUROPEA?

L'approvazione di una legge specifica in materia di *whistleblowing* avvicina l'Italia a diversi Paesi europei che negli ultimi anni hanno approvato normative complete in materia. Il **Regno Unito** dal 1998 è il punto di riferimento per il *whistleblowing* forse nel mondo, con il *Public Interest Disclosure Act* ma anche Irlanda, Francia e Olanda, Romania e diversi Paesi dell'area balcanica hanno adottato normative specifiche in materia. In alcuni altri Paesi sono in discussione disegni di legge e anche a livello di **Unione Europea** viene presentata in questi giorni la **proposta per una normazione a livello comunitario**.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

www.transparency.it/legge-whistleblowing

TRANSPARENCY INTERNATIONAL ITALIA - UFFICIO STAMPA

Susanna Ferro – media@transparency.it – +39 338 7574777