

Più tutele per chi segnala illeciti

Atteso per oggi il voto finale sulla legge che rafforza la difesa dei dipendenti

Niente discriminazioni

Dal trasferimento al licenziamento, vietate tutte le misure di ritorsione

Giovanni Negri

■ È atteso per oggi alla Camera il voto finale sul provvedimento che introduce forme di tutela per i dipendenti, sia pubblici sia privati, che segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro. Un provvedimento rilevante, che rappresenta solo un primo passo ma che, come sottolineato dal presidente dell'Autorità anticorruzione Raffaele Cantone, è indispensabile.

Il whistleblowing, la "soffiata" dei dipendenti pubblici sulle irregolarità all'interno del proprio ufficio è un istituto non ancora decollato, anche se dal 2012, quando è stato previsto dalla legge Severino, le segnalazioni sono in aumento: all'Anac nei primi 5 mesi di quest'anno ne sono arrivate 263 rispetto alle 252 dell'intero 2016. Arrivano in maggioranza (per il 75%) dalle prime linee della pubblica amministrazione (impiegati, insegnanti e personale sanitario); molte meno quelle dagli alti livelli della pubblica amministrazione, dirigenti, responsabili della prevenzione della corruzione, militari. Le attività più esposte sono gli appalti, l'attribuzione di incarichi, i concorsi pubblici, i danni erariali.

Il disegno di legge ha l'obiettivo di fare da scudo rispetto a qualsiasi misura ritorsiva che le aziende pubbliche o le imprese private dovessero prendere nei confronti del dipendente. Diverso però il meccanismo messo in campo: nel settore privato il perno dell'intervento è rappresentato dal decreto 231 del 2001 e dalle modifiche introdotte ai modelli organizzativi mentre è per certi versi più diretto il sistema nel settore pubblico. Qui, infatti, centrale è il ruolo dell'Anac (Autorità che, insieme a magistratura, è responsabile della prevenzio-

Le sanzioni

Centrale il ruolo dell'Anac che potrà applicare misure pecuniarie

ne della corruzione) rappresenta anche la figura cui vanno indirizzate le segnalazioni del lavoratore.

Se è accertata l'adozione di misure discriminatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, l'Anac applica al responsabile che ha adottato la misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Se viene verificato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'anonimato di chi effettua la segnalazione è sempre assicurato.

Invertito l'onere della prova. È a carico dell'amministrazione pubblica dimostrare che le misure di penalizzazione adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il lavoratore licenziato a causa della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

Le tutele non sono però garantite nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del dipendente per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia oppure la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

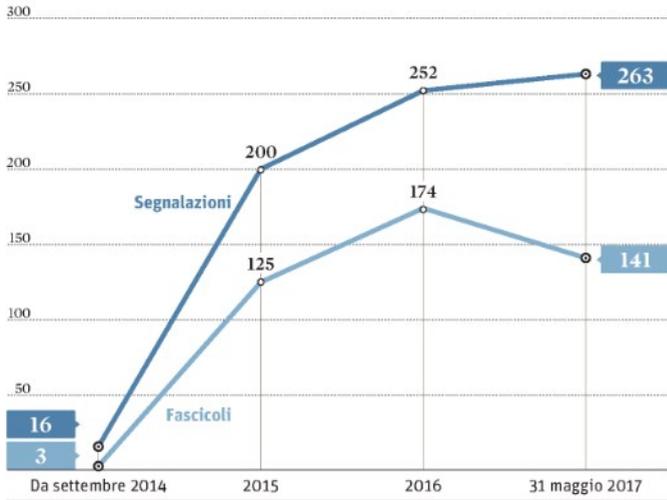
Nel privato, tra i requisiti che i modelli organizzativi dovranno avere sono inseriti sia canali che garantiscano la possibilità della segnalazione e la riservatezza dell'identità degli autori, sia un meccanismo sanzionatorio per colpire chi ha fatto una segnalazione pretestuosa, con dolo o colpa grave.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il bilancio

LE SEGNALAZIONI



Fonte: Rapporto Anac 2017

LE CONDOTTE

