

**DENUNCE ANONIME DEI DIPENDENTI**

## Il "whistleblower" nel nostro ordinamento giuslavoristico

Paola Tradati, Avvocato, e Andrea Gaboardi, Dottore, Toffoletto e Soci (Lex24)

Con il termine «**whistleblower**» si è soliti indicare quel **lavoratore** che, **scoprendo** un proprio **collega o superiore intento a commettere un illecito**, lo **denuncia al datore di lavoro**, eventualmente **anche in forma anonima**.

Il nostro ordinamento giuslavoristico si è dimostrato per decenni poco interessato al tema delle **denunce anonime** da parte dei dipendenti, sia per la mancanza di un chiaro riferimento normativo in materia, sia per la generale diffidenza con cui anche la giurisprudenza ha sempre guardato ad esse (ritenendole prive di valore). Non è, infatti, presa in considerazione dalla legge l'ipotesi in cui il **datore di lavoro** riceva segnalazioni anonime da parte dei suoi dipendenti, **non essendo in particolare previsto alcun obbligo** in capo allo stesso **di verificarne la veridicità**. Da ciò la **giurisprudenza** ha fatto derivare il principio secondo cui una **denuncia anonima non comporta**, di per sé, **un obbligo diretto ed immediato da parte del datore di lavoro** di procedere **disciplinatamente** nei confronti del soggetto denunciato.

La situazione è cambiata con **l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001** che ha introdotto la **responsabilità amministrativa delle imprese** per specifiche tipologie di reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestano posizioni apicali o da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi. Prevedendo, infatti, l'esonero dalla responsabilità per le imprese che dimostrino di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati da parte delle persone sopraindicate, il decreto ha indotto molte società a introdurre specifiche procedure interne per la raccolta e la gestione delle segnalazioni (anche in via anonima) di possibili illeciti, al fine di attivare il più tempestivamente possibile gli organi preposti al controllo delle eventuali infrazioni (primo fra tutti, l'Organismo di Vigilanza appositamente previsto dal decreto) e dunque per gestire e risolvere efficacemente le potenziali situazioni di rischio, anche -eventualmente- procedendo disciplinatamente nei confronti dei soggetti interessati dalla denuncia.

Ancora oltre si è spinta la **normativa americana**, che con **l'introduzione nel 2002 del Sarbanes-Oxley Act (SOX)** non solo ha adottato una disciplina più restrittiva di quella prevista dal D.Lgs. n. 231, ma ha espressamente disciplinato il fenomeno del «whistleblowing», prevedendo che tutte le società quotate o che intendano quotarsi sui mercati americani debbano necessariamente dotarsi di procedure per la ricezione e il trattamento di denunce ricevute in via confidenziale o anonima da parte di dipendenti. Il SOX ha introdotto inoltre la «**whistleblower protection**», prevedendo una significativa forma di tutela per i soggetti denunciatori: **nessun dirigente o altro dipendente può minacciare, sospendere, licenziare o, comunque, discriminare un dipendente per aver denunciato un illecito**. E, in caso di violazione di tale norma, il dipendente avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, a tutte le retribuzioni maturate e al risarcimento del maggior danno subito.

**Sono compatibili tali sistemi di «whistleblowing» con il nostro ordinamento?** Una prima **risposta, positiva**, è stata data dall'Europa circa la loro compatibilità con la normativa a tutela della privacy: il Gruppo dei Garanti Europei (con Parere del 1° febbraio 2006) ne ha sancito la legittimità laddove essi siano stati adottati per la gestione di denunce relative ad irregolarità riguardanti la contabilità interna, la corruzione, la criminalità bancaria e finanziaria, etc. Ciò in quanto in tali ambiti l'interesse del datore di lavoro ad utilizzare un sistema di ricognizione delle informazioni (anche se ottenute in forma anonima) prevale su quello del dipendente ad esprimere il proprio consenso al trattamento dei dati. Fuori dal caso suindicato, l'utilizzo di informazioni fornite da un «whistleblower» si ritiene possa essere considerato legittimo solo se necessario ad ottemperare ad un obbligo derivante dalla legge (ad es. dall'art. 2087 cod. civ. in tema di sicurezza sul lavoro) o per far valere un diritto in sede giudiziaria.

Ne consegue dunque che l'introduzione di procedure per la raccolta di segnalazioni, anche anonime, da parte di dipendenti - purché correttamente adottate ed inserite in appositi regolamenti aziendali e codici disciplinari - potrebbe rivelarsi uno strumento idoneo ad eliminare, o quanto meno ridurre, la commissione di illeciti all'interno delle aziende.

*Per approfondire il tema consulta Lex24. Scopri come abbonarti: [clicca qui](#)*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

---

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati