

Whistleblowing: è diventata legge la tutela del lavoratore che segnala illeciti

Autore: Redazione

In: Diritto amministrativo

Whistleblowing, la tutela del lavoratore che denuncia illeciti

Con la **Legge del 30 novembre 2017, n° 179**, pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 14 dicembre, è stata introdotta la tutela per il lavoratore che segnala gli illeciti commessi da colleghi. Si tratta del cosiddetto **whistleblowing**, che racchiude qualsiasi abuso o irregolarità di cui il lavoratore sia venuto a conoscenza per motivi, appunto, di lavoro.

La legge interviene sull'**art. 54 bis del Testo unico del pubblico impiego**, disponendo che il lavoratore che effettua la segnalazione, non può subire demansionamenti o sanzioni relativamente ai fatti oggetto della segnalazione stessa. Quest'ultima può essere effettuata nei confronti dell'autorità giudiziaria, dell'Autorità anticorruzione ovvero del responsabile interno all'azienda della prevenzione della corruzione. Analogamente, il lavoratore non può essere licenziato o trasferito o, comunque, non può subire alcuna ripercussione che peggiori le sue condizioni di lavoro.

Volume consigliato

Diritto al reintegro e sanzioni all'ente

Nel caso in cui il lavoratore che effettua la segnalazione, venga **licenziato**, dato il divieto espressamente previsto, matura il diritto al reintegro. Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tale misura disciplinare non è collegata alla segnalazione effettuata. Parallelamente, nel caso in cui venga accertata la responsabilità dell'ente, la nuova legge prevede l'irrogazione di **sanzioni amministrative pecuniarie**: in particolare, sia per l'ipotesi in cui il datore commetta **atti discriminatori**, che qualora il responsabile della prevenzione non si attivi per effettuare le necessarie verifiche.

La tutela del lavoratore viene meno nel momento in cui il medesimo venga condannato in sede penale per **calunnia o diffamazione** ovvero in caso di accertata responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Obbligo di non rivelare l'identità del segnalante

La nuova legge prevede inoltre l'obbligo di mantenere **segreta l'identità** del lavoratore che segnala il fatto illecito, quale ulteriore misura di tutela, ai sensi dell'art. 329 c.p.p.. Per espressa previsione, la segnalazione è sottratta all'**accesso agli atti** amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della Legge n. 241/90.

Infine, la disciplina non è si applica unicamente agli enti pubblici o ai soggetti controllati da enti pubblici, ma altresì ai **soggetti privati** che prestano la loro opera in favore di pubbliche amministrazioni, i quali svolgono la cosiddetta attività privatistica di diritto amministrativo.

Per approfondire leggi anche L'evoluzione dell'istituto

<https://www.diritto.it/whistleblowing-diventata-legge-la-tutela-del-lavoratore-segnala-illeciti/>