



News – 18 maggio 2023

WHISTLEBLOWING e limiti della protezione del lavoratore



L'istituto del whistleblowing è un sistema che favorisce la segnalazione, da parte dei lavoratori dipendenti, degli illeciti che siano stati commessi o premeditati in ambito aziendale. Inizialmente previsto per le sole aziende pubbliche, è stato esteso al settore privato dalla legge n. 179 del 2017.

La norma incoraggia il dipendente a denunciare irregolarità o reati commessi da colleghi o amministratori dell'azienda datrice garantendo specifiche misure di protezione: al lavoratore denunciante sono infatti assicurate la riservatezza in fase di segnalazione dell'illecito e la protezione da eventuali ritorsioni datoriali una volta esaurito il procedimento.

Il dipendente che ha avuto notizie di illeciti può denunciarli alle autorità preposte senza timore di rappresaglie potenzialmente negative per la propria vita lavorativa: può contare su una tutela che rende nulli eventuali provvedimenti datoriali quali licenziamento, demansionamento o trasferimento, se applicati come conseguenza all'avvenuta denuncia. Il lavoratore licenziato per avere denunciato un illecito commesso da altri in ambito aziendale dovrà pertanto essere riammesso sul posto di lavoro.

Queste ampie forme di tutela non garantiscono però il whistleblower, cioè il lavoratore che ha denunciato il fatto ritenuto illecito, nel caso in cui la sua **autonoma condotta** sia stata irregolare sotto il profilo disciplinare.

Il datore di lavoro potrà, infatti, sanzionare il whistleblower nel caso in cui ritenga che le sue azioni, con le quali è stata posta in essere la denuncia, siano state compiute in violazione di norme disciplinari. Nei casi più gravi il datore potrà giungere fino alla comminazione della sanzione del licenziamento.

Questo principio è stato stabilito dall'**ordinanza 31 marzo 2023, n. 9148 della Corte di Cassazione** e prevede che la denuncia del lavoratore non possa essere considerata uno scudo totale in riferimento alle conseguenze della sua autonomia condotta.

Si pensi al caso del lavoratore che denunci la sottrazione e la rivendita "sottobanco" di merce dal magazzino aziendale. Il datore di lavoro non potrà licenziarlo o demansionarlo per avere denunciato il fatto: ma, nel caso in cui il whistleblower abbia partecipato anche solo in minima parte alla realizzazione di tale illecito, questi potrà essere sottoposto ad un autonomo procedimento disciplinare ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

BACCIARDI PARTNERS è in grado di fornire consulenza specialistica a dirigenti e lavoratori apicali su questo tema così delicato, garantendo competenza e riservatezza.