

OK CAMERA

Segnalatori di illeciti tutelati

DI SIMONA D'ALESSIO

Segnalatore di illeciti («whistleblower») tutelato: il dipendente che avviserà, infatti, di reati o irregolarità verificatisi in ambito lavorativo non potrà subire ritorsioni, come il trasferimento ad altro incarico. E la protezione varrà sia nel settore pubblico (pure per collabo-

ratori e consulenti, e per chi opera in aziende che forniscono beni e servizi alla p.a.), sia in quello privato. Sono i contenuti della proposta di legge (3365-A) che ieri ha ottenuto il primo via libera dall'aula della camera, con 281 sì, 71 no e 18 astenuti ed è passata all'esame dei senatori (si veda anche ItaliaOggi di ieri). L'iniziativa del M5s (in seguito modificata, nelle commissioni di Montecitorio, dal Pd) ricalca l'esperienza sperimentata con successo negli Stati Uniti e in Gran Bretagna del «whistleblowing» (che letteralmente significa «soffiare nel fischietto»), rivisitata e forte di un ampliamento del perimetro tracciato dal-

la cosiddetta legge Severino (190/2012), attraverso il conferimento di un ruolo rilevante all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) guidata da Raffaele Cantone. Nel dettaglio, la norma prevede che il dipendente che, in buona fede, comunicherà ai responsabili anticorruzione, all'Authority o ai magistrati ordinari e contabili episodi di illeciti di cui ha avuto conoscenza non potrà essere sanzionato, né demansionato, o licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive; qualora, invece, subisca «atti discriminatori» l'Anac applicherà al responsabile di tali azioni una sanzione pecuniaria amministrativa fino a 30.000 euro. Protetta l'identità del «whistle-

blower» (ma la segretezza, in caso di processo penale, non potrà protrarsi oltre la chiusura delle indagini preliminari), però non saranno ammesse segnalazioni anonime. Nessuna tutela, tuttavia, se l'informatore è stato condannato in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia. Anzi, costerà caro trasmettere rapporti errati, o infamanti sull'operato dei propri colleghi, o responsabili poiché, se verrà accertata l'infondatezza della segnalazione, oppure la mancanza di buona fede, scatterà il procedimento disciplinare a carico del falso «whistleblower». Che rischierà pure il licenziamento in tronco.

