

panEuropean Employment newsletter

Berlin

Brussels

Frankfurt

London

Madrid

Milan

Munich

Paris

Turin

October 2008

Whistleblowing

L'Italia

L'ostacolo principale alla denuncia da parte dei lavoratori di fenomeni illeciti riscontrabili all'interno dell'azienda o alla possibilità di effettuare reclami nei confronti del datore di lavoro per la violazione di norme in materia impiego o per il compimento di atti di discriminazione, può essere rappresentato dalle possibili conseguenze negative che l'attività "delatoria" potrebbe avere sul piano professionale e personale del lavoratore.

I soggetti che denunciano e segnalano tali irregolarità, denominati "whistleblowers" diventano spesso bersaglio di atti di vendetta del datore di lavoro, quali richiami e contestazioni disciplinari, idonei eventualmente a dimostrare una prestazione problematica o inadeguata rispetto allo standard richiesto dall'azienda.

Nel peggiore dei casi, il "whistleblower" potrebbe essere oggetto di un licenziamento ritorsivo da parte del datore di lavoro.

Il nostro ordinamento, a differenza di altri, è rimasto sostanzialmente indifferente alla tematica in oggetto e solo di recente il legislatore italiano ha emanato due disegni di legge per l'attuazione della Convenzione

civile sulla corruzione, firmata a Strasburgo il 4 novembre 1999, e per l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, del 31 ottobre 2003. In entrambe le convenzioni, infatti, si prevede l'introduzione negli ordinamenti dei singoli stati di norme specifiche a protezione di quei dipendenti che denuncino il proprio datore di lavoro per violazioni commesse sia in campo civile che in campo penale.

Tutt'ora entrambi disegni di legge sono all'esame del Parlamento.

Pur non esistendo in campo giuslavoristico una disciplina ad hoc in materia di protezione dei "whistleblowers" sul posto di lavoro, e fermo restando l'interesse della legislazione nazionale ad incoraggiare i lavoratori a denunciare le irregolarità riscontrate nella gestione del rapporto di lavoro¹, rimangono tuttavia applicabili le norme generali in materia di protezione dei lavoratori dai comportamenti illegittimi del datore di lavoro.

In materia di licenziamento, ad esempio, il legislatore italiano prevede che questo, per essere efficace, debba essere sorretto da una "giusta causa" o da un "giustificato motivo" di licenziamento (Legge 604/1966).

¹ L'articolo 20 del D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) prevede, tra i tanti obblighi dei lavoratori, quello di segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di lavoro, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza [...].

La “giusta causa” si sostanzia in un comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto a cui consegue l'immediato recesso del datore di lavoro senza rispettare il periodo di preavviso.

Il “giustificato motivo” è invece determinato da un inadempimento contrattuale degli obblighi incombenti sul lavoratore non così grave, tuttavia, da consentire la risoluzione immediata dal rapporto di lavoro. Il licenziamento non sorretto da “giusta causa” o “giustificato motivo” viene considerato illegittimo, con la condanna del datore di lavoro a:

- Il pagamento di una indennità che va da 2.5 a 6 mensilità, nel caso in cui l'azienda impieghi meno di 15 dipendenti o la riassunzione del lavoratore entro 3 giorni;
- La reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali e al risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute, dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra del dipendente nel posto di lavoro, e comunque in misura non inferiore alle 5 mensilità. In alternativa alla reintegrazione, il lavoratore può optare per il pagamento di una indennità pari a 15 mensilità.

SJ Berwin LLP
www.sjberwin.com

Berlin
Kurfürstendamm 63
10707 Berlin
T +49 (0)30 88 71 71 50
F +49 (0)30 88 71 71 66
E berlin@sjberwin.com

Brussels
Square de Meeûs 1
1000 Brussels
T +32 (0)2 511 5340
F +32 (0)2 511 5917
E brussels@sjberwin.com

Frankfurt
Poseidon-Haus
Hamburger Allee 1
60486 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 50 50 32 500
F +49 (0)69 50 50 32 499
E frankfurt@sjberwin.com

London
10 Queen Street Place
London
EC4R 1BE
T +44 (0)20 7111 2222
F +44 (0)20 7111 2000
E info@sjberwin.com

Madrid
C/Claudio Coello, 37, 1ª Planta
28001 Madrid
T +34 91 426 0050
F +34 91 426 0066
E madrid@sjberwin.com

Milan
Corso Matteotti 3
20121 Milan
T +39 (0)2 36 57 57 01
F +39 (0)2 36 57 57 57
E milan@sjberwin.com

Munich
Karolinen Karree
Karlsraße 12
80333 Munich
T +49 (0)89 89 0 81 0
F +49 (0)89 89 0 81 100
E munich@sjberwin.com

Paris
64, avenue Kléber
75116 Paris
T +33 (0)1 44 346 346
F +33 (0)1 44 346 647
E info-paris@sjberwin.com

Turin
Via Lamarmora 39
10128 Turin
T +39 (0)2 36 57 57 01
F +39 (0)2 36 57 57 89
E turin@sjberwin.com