

Dipartimento federale di giustizia e polizia

**Revisione parziale del Codice delle obbligazioni:
segnalazione di irregolarità da parte del lavoratore**

Rapporto sui risultati della consultazione

Dicembre 2009

1 In generale

Il 5 dicembre 2008 il Consiglio federale ha messo in consultazione l'avamprogetto di revisione parziale del Codice delle obbligazioni (segnalazione di irregolarità da parte del lavoratore). La consultazione si è conclusa il 31 marzo 2009.

I Cantoni, i Tribunali federali, i partiti rappresentati in Parlamento e altre 60 organizzazioni interessate sono stati invitati a pronunciarsi in merito all'avamprogetto. Sono stati consultati in totale 25 Cantoni, 6 partiti e 25 altre organizzazioni. Il Cantone di Appenzello Esterno, i Tribunali federali, l'Associazione svizzera delle tutrici e dei tutori ufficiali, la Camera fiduciaria svizzera, la Fondazione per la protezione dei consumatori e l'Unione delle banche cantonali svizzere hanno rinunciato a pronunciarsi. L'USAM condivide i pareri di gastrosuisse e della *Chambre vaudoise des arts e métiers* che ha allegato alla sua presa di posizione.

14 organizzazioni e privati che non sono stati interpellati hanno preso posizione di loro iniziativa in relazione all'avamprogetto.

2 Elenco degli interpellati che hanno espresso il loro parere

Cantoni

AG	Argovia
AI	Appenzello Interno
BE	Berna
BL	Basilea Campagna
BS	Basilea Città
FR	Friburgo
GE	Ginevra
GL	Glarona
GR	Grigioni
JU	Giura
LU	Lucerna
NE	Neuchâtel
NW	Nidvaldo
OW	Obvaldo
SG	San Gallo
SO	Soletta
SZ	Svitto
TG	Turgovia
TI	Ticino
UR	Uri
VD	Vaud
VS	Vallese
ZG	Zugo

ZH Zurigo

Partiti

PCS Partito Cristiano Sociale
PPD Partito Popolare Democratico svizzero
PEV Partito Liberale Radicale svizzero
PS Partito Socialista svizzero
PVL Partito dei Verdi Liberali
UDC Unione Democratica di Centro

Organizzazioni

ABPS Associazione dei banchieri privati svizzeri
acsi Associazione consumatrici e consumatori della svizzera italiana
A IPL Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
ASA Associazione Svizzera d'Assicurazioni
BIG Basel Institute on Governance
CAPPS Conferenza delle autorità inquirenti svizzere
Centre patronal Centre patronal
CFC Commissione federale del consumo
CVAM Chambre vaudoise des arts et métiers
economiesuisse Federazione delle imprese svizzere
FRC Fédération romande des consommateurs
FSA Federazione Svizzera degli Avvocati
FMH Federazione dei medici svizzeri
FSP Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi
Gastrosuisse Federazione per l'albergheria e la ristorazione
H+ Gli Ospedali, le cliniche e gli istituti di cura svizzeri
GDS Giuristi e Giuriste Democratici Svizzeri
kv schweiz Kaufmännischer Verband Schweiz
swissbanking Associazione Svizzera dei Banchieri
TInt Transparency International
travail.suisse Travail.Suisse
UNIL Università di Losanna
UNINE Università di Neuchâtel
USI Unione svizzera degli imprenditori
USAM Unione svizzera delle arti e mestieri
USG Università di San Gallo

USS Unione sindacale svizzera

Altri partecipanti¹

Aéro-Club der Schweiz

Associazione delle Banche Estere in Svizzera

Associazione di Banche Svizzere Commerciali e di Gestione (BCG)

Associazione Svizzera delle imprese meccaniche e tecniche (swissmechanic)

Associazione Svizzera dei medici assistenti e capiclinica (ASMAC)

Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Industria metalmeccanica ed elettrica svizzera (swissmem)

Federazione delle imprese romande (FER)

Fédération des groupes industriels et de services en Suisse (SwissHoldings)

Georg Merkl

Partito cristiano conservatore svizzero (PCC)

Stefan Rieder

Swiss Technology Network (swisst.net)

Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH)

¹ Il rapporto illustra il parere degli altri partecipanti sul bisogno di legiferare e i pareri che non sono espressi da partecipanti ufficiali alla consultazione.

3 Riassunto dei pareri espressi²

3.1 In generale

3.1.1 Necessità di legiferare

Ritengono necessario legiferare tutti i Cantoni eccetto NW, tutti i partiti tranne UDC e acsi, AIPL, ASA, BIG, CAPS, CFC, FMH, FRC, FSA, GDS, FSP, kv schweiz, swissbanking, travail.suisse, TInt, UNIL, USG e USS. Al è contrario al principio stesso della soluzione proposta dall'avamprogetto. NW, UDC, ABPS, CP, economiesuisse, H+, UNINE, USI e USAM ritengono che non sia necessario alcun disciplinamento.

Tra gli altri partecipanti, anche afbs, ASMAC, cgas, PCC, Merkl, Rieder, USIE ritengono che vi sia necessità d'intervenire sul piano legislativo. BCG, FER, swissholdings, swissmechanic, swissmem, swisst.net e vzh sono contrari a qualsiasi disciplinamento.

Svariati sono gli argomenti avanzati a sfavore di un disciplinamento: la complessità della materia mal si presterebbe a un disciplinamento legale e i problemi posti potrebbero essere risolti con il diritto in vigore e con le misure adottate dalle aziende (CP, economiesuisse, UNINE, USI). Secondo CP, USI, USAM l'avamprogetto pregiudicherebbe l'auspicata certezza del diritto, perché contiene troppe nozioni indeterminate e lascerebbe un margine decisionale troppo ampio al lavoratore dando adito a potenziali abusi e conflitti. Alcuni partecipanti invocano un pregiudizio al carattere liberale del diritto svizzero in materia di lavoro (UDC, CP, USAM) e l'introduzione nel diritto svizzero di un istituto ad esso estraneo, tipicamente anglosassone (UDC, ABPS, USI, USAM), così come l'assenza di un disciplinamento speciale in Francia, Germania e nel diritto comunitario (ABPS).

PVL, PS, BIG, FSA, GDS, kv schweiz, TInt, travail.suisse, UNINE, USG e USS ritengono invece che l'avamprogetto non offra al lavoratore un livello di protezione adeguato e che sia necessario legiferare soprattutto nell'ambito della sanzione del licenziamento (si veda n. 3.2.1).

3.1.2 Applicazione al settore pubblico e forma (legge speciale o CO)

BIG, FSA, TInt ritengono opportuno disciplinare la segnalazione in una legge speciale, come è avvenuto nell'ambito della parità dei sessi. Questa scelta sarebbe giustificata dalla messa in gioco dell'interesse pubblico, dal trattamento identico riservato ai settori pubblico e privato e dal coinvolgimento del personale cantonale (BIG, TInt). BS e BL come pure USG, invece, sono a favore dell'introduzione delle nuove norme nel CO.

Mentre BS è favorevole ad assoggettare i settori pubblico e privato a regole differenti, ASMAC vi si oppone, poiché i medici che lavorano spesso negli ospedali privati e pubblici sarebbero sottoposti a due regimi diversi.

² Il parere di USAM comprende quelli di gastrosuisse e CVAM.

3.2 Sanzione in caso di misure di ritorsione contro il lavoratore

3.2.1 Sanzione del licenziamento

VD (salvo nel caso dell'obbligo di segnalare), AIPL ed economiesuisse ritengono che non occorra modificare il diritto in vigore (indennità massima di sei mesi di salario). PS, BIG, TInt e USS chiedono di sottoporre l'efficacia della sanzione del diritto in vigore ad uno studio empirico.

VD e SG, PVL e PS, BIG, FMH, GDS, kv schweiz, TInt, travail.suisse, UNINE e USS propongono d'introdurre l'annullabilità del licenziamento. Alcuni interpellati suggeriscono il modello dell'articolo 10 LPar; (PS, FMH, GDS, kv schweiz, travail.suisse, USS), altri avanzano la proposta di offrire al lavoratore la scelta tra reintegrazione, posto analogo o indennità superiore ai sei mesi di salario (PVL, BIG, TInt). VD propone l'annullabilità della disdetta in caso di obbligo di segnalazione e kv schweiz in caso di segnalazione di reati. I motivi adottati sono che la sanzione in vigore avrebbe un carattere tutt'al più preventivo per le piccole imprese e non proteggerebbe efficacemente il lavoratore che, in caso di segnalazione, rischia non soltanto di perdere il posto di lavoro, ma anche di rovinarsi la reputazione e vedersi ridotte considerevolmente le probabilità di trovare un altro posto di lavoro. Inoltre l'annullabilità non è estranea al diritto svizzero: è prevista per le funzioni pubbliche e in materia di parità dei sessi ed è applicata anche dagli Stati confinanti. L'interesse pubblico alla segnalazione giustifica, in questo caso, anche la limitazione della libertà contrattuale. È possibile risparmiare al datore di lavoro abusi e inconvenienti, poiché la segnalazione è vincolata a condizioni e la riassunzione provvisoria non è obbligatoria come previsto dall'articolo 10 capoverso 3 LPar. BIG, TInt e GDS mettono in primo piano un aspetto che la mozione richiede esplicitamente, ovvero la protezione equivalente nei settori privato e pubblico.

BIG e TInt propongono di accollare al datore di lavoro l'onere di provare il motivo del licenziamento nel caso in cui il lavoratore rendesse verosimile che la segnalazione è la causa del licenziamento. USG si oppone al rovesciamento dell'onere della prova.

FR e SZ chiedono di aumentare l'indennità massima di cui all'articolo 336a capoverso 2 CO. FR propone un'indennità massima di 12 mesi. JU e UNINE auspicano che la sanzione venga riesaminata per ogni motivo di licenziamento abusivo. Secondo USG la scadenza di sei mesi va mantenuta, ma ritiene che un'indennità minore non possa essere pronunciata senza motivo.

PS, travail.suisse e USS suggeriscono di sfruttare quest'occasione per inasprire la sanzione in caso di licenziamento di rappresentanti dei sindacati, conformemente alla Convenzione n. 98 dell'OIL.

3.2.2 Sanzioni consistenti in altre misure di ritorsione

BIG e TInt propongono d'introdurre una norma atta a impedire che l'autore della segnalazione subisca svantaggi professionali. A loro avviso la protezione completa della segnalazione impone una tale norma. TInt fa presente che la mozione chiede una protezione equivalente nei settori pubblico e privato e che l'articolo 22a D-LPers prevede una disposizione simile. PEV auspica il rafforzamento della protezione contro altre misure di ritorsione. Secondo le tre organizzazioni in questo contesto spetta al datore di lavoro provare il motivo della misura, in particolare quando il lavoratore rende verosimile che la segnalazione ne è la causa (BIG, TInt).

3.3 Disposizioni speciali dell'avamprogetto

3.3.1 Art. 321^{bis}

3.3.1.1 In generale

USAM si dichiara in linea generale contraria a questa disposizione: non contribuirebbe a chiarire la situazione e indurrebbe il lavoratore a credere di essere, in linea di principio, autorizzato a effettuare segnalazioni. In mancanza di un disciplinamento il lavoratore sarebbe incitato a ponderare accuratamente gli interessi. In via alternativa, FSA suggerisce di limitarsi a menzionare la segnalazione come motivo di licenziamento abusivo.

3.3.1.2 Segnalazione a cascata (datore di lavoro, autorità competente, opinione pubblica)

BL, OW, TI e VD, PEV e PCS, AIPL, CAPS e USI approvano la sequenza scelta per la segnalazione, anche se USI è dell'opinione che le condizioni di passaggio da un destinatario all'altro siano troppo poco restrittive. FSA, invece, si oppone a detta sequenza, poiché conferirebbe troppa importanza alla segnalazione esterna. UNINE nutre dubbi riguardo all'attuazione di questo meccanismo, poiché il lavoratore avrebbe difficoltà a determinare se può effettuare una segnalazione e se può passare ai livelli dell'autorità e dell'opinione pubblica. USG predilige un modello a due livelli: la segnalazione al datore di lavoro può essere seguita dalla segnalazione all'autorità competente o a un'organizzazione indipendente, neutrale e in possesso delle competenze adeguate.

3.3.1.3 Ricerche e raccolta d'informazioni da parte del lavoratore

PS, GDS, kv schweiz, travail.suisse e USS chiedono che venga protetto anche il lavoratore che, nutrendo sospetti, esegue ricerche o raccoglie informazioni in buona fede. In questo caso l'articolo 321^{bis} dovrebbe prevedere esplicitamente il rispetto dell'obbligo di fedeltà.

3.3.1.4 Obbligo di designare un'autorità e di disciplinare la procedura di segnalazione

BIG, GDS, TInt e USG chiedono di obbligare il datore di lavoro a designare un'autorità di segnalazione interna alla sua organizzazione o indipendente. Questo obbligo rappresenterebbe un incitamento supplementare per il datore di lavoro a gestire le segnalazioni all'interno. La segnalazione interna assumerebbe così una priorità maggiore. Se il datore di lavoro non rispettasse questo obbligo, il lavoratore potrebbe segnalare il fatto direttamente all'autorità (BIG, TInt). Secondo GDS si potrebbe disciplinare anche la procedura di segnalazione interna.

3.3.1.5 Capoverso 1

a) In generale

UNINE è a favore di questa disposizione, CP, USI e USAM, invece, vi si oppongono, poiché a loro avviso il lavoratore che segnala un'irregolarità al suo datore di lavoro adempie in ogni caso il suo obbligo di fedeltà.

b) Irregolarità

Per quanto riguarda la versione francese, kv schweiz approva la scelta del termine «faits répréhensibles», mentre FR suggerisce d'impiegare il termine «irrégularités». Si veda anche il numero 3.3.1.6, b.

BL, GE, NW e VD, ABPS, AIPL, swissbanking, UNINE e USI ritengono che l'accezione del termine «irregolarità» sia troppo ampia. La segnalazione dovrebbe limitarsi alle infrazioni penali (BL), alle infrazioni penali o agli atti illeciti (GE, VD, AIPL, USI) o alle infrazioni alla legge, a un regolamento, a statuti o a direttive (swissbanking).

AG e BS, PPD, CAPS, CP, USI, USAM e USG ritengono che l'imprecisione di questo termine pregiudicherebbe la certezza giuridica. È proposta l'introduzione di un catalogo degli atti (PPD) o di un elenco esemplificativo (USG).

c) Datore di lavoro

BS propone di definire questo termine nella legge. travail.suisse chiede una definizione più ampia del termine «datore di lavoro», in particolare quando l'autorità designata è coinvolta nell'atto segnalato o non prende misure per porvi fine. Secondo GDS la nozione dovrebbe comprendere anche i superiori e i quadri. PEV, GDS, kv schweiz, travail.suisse e USS chiedono d'includere la segnalazione a un'autorità esterna nominata dal datore di lavoro (PEV) o assoggettata all'obbligo di confidenzialità (GDS, kv schweiz, USS). BCG deplora la mancata distinzione fra grandi imprese e PMI.

d) Buona fede

kv schweiz, travail.suisse, UNINE e USS sono favorevoli alla proposta dell'avamprogetto; USI, invece, non l'approva, poiché avrebbe un carattere indeterminato e non permetterebbe di sapere se il lavoratore, prima di effettuare una segnalazione, debba cercare di chiarire la situazione constatata.

3.3.1.6 Capoverso 2

a) In generale

swissmem critica la segnalazione esterna, visto che il lavoratore potrebbe incorrere in una sanzione in virtù dell'articolo 181 CP (coazione).

b) Fatti che compromettono l'interesse pubblico

PVL e PS, BIG, kv schweiz, TInt, travail.suisse e USS sono favorevoli alla definizione dei fatti che possono essere segnalati, poiché accorderebbe il giusto posto all'interesse pubblico nell'ambito della ponderazione degli interessi e proteggerebbe l'autore della segnalazione. Viene accolta in modo particolarmente positivo l'accezione più ampia rispetto alle infrazioni alle prescrizioni legali. PS, BIG, TInt, travail.suisse e USS auspicano un'interpretazione ampia della nozione (corruzione tra privati, maltrattamenti negli istituti sanitari, evasione fiscale). L'impiego del termine

«compromettono» («mettant en jeu», «berühren») avrebbe un'accezione più ampia rispetto a «fatti che *sono* nell'interesse pubblico» (BIG, TInt). BIG, kv schweiz e USS propongono di precisare che è compreso anche l'interesse pubblico straniero. BIG e TInt ritengono opportuno precisare la nozione di «interesse pubblico» nel messaggio.

PPD, ABPS, CP, swissbanking, UNINE, USI e USAM deplorano il fatto che la delimitazione non sia precisa. Secondo swissbanking e USI l'interesse del datore di lavoro per la discrezione sarebbe compromesso, la certezza del diritto non sarebbe garantita e si darebbe adito ad abusi. ASA suggerisce di limitarsi alle infrazioni penali e ai pericoli imminenti per la vita, la salute e l'ambiente. Mentre swissbanking propone di considerare soltanto gli atti contrari alla legge, USI suggerisce di limitarsi alle infrazioni alla legge che tangono gli interessi pubblici essenziali. Secondo USI l'accezione del termine «compromettono» («mettant en jeu», «berühren») è troppo ampia e propone di sostituirlo con «che *sono* nell'interesse pubblico».

afbs suggerisce di limitare l'interesse pubblico all'interesse pubblico svizzero e Merkl propone d'includere la segnalazione ai clienti in caso di violazione di un contratto.

c) Autorità competente

JU, ABPS, BIG, CP, swissbanking, TInt e USI ritengono che sia difficile per il lavoratore capire a quale autorità rivolgersi. BIG e TInt suggeriscono di precisare la questione nel messaggio. Si veda anche la proposta di FSA, numero 3.4.2.

d) Caso di segnalazione all'autorità (lett. a-d)

aa) Segnalazione direttamente all'autorità

PVL, BIG, FMH e TInt sono a favore della segnalazione direttamente all'autorità, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempito il suo obbligo di designare un'autorità di segnalazione (si veda n. 3.3.1.4). A titolo di soluzione sussidiaria USI propone di offrire al lavoratore la possibilità di eseguire una segnalazione se, in caso contrario, rischia d'incorrere in una sanzione penale (cfr. *infra*).

swissbanking e USI si oppongono alla segnalazione direttamente all'autorità e propongono di cancellare le lettere b-d. economiesuisse è dello stesso avviso se il datore di lavoro ha disposto un sistema di segnalazione interno. USI propone, a titolo sussidiario, di sottoporre la segnalazione diretta a condizioni più restrittive.

bb) Lettera a

BS, GR, TG e VD, CP, swissbanking, UNINE e USAM ritengono che la condizione alla quale il datore deve prendere provvedimenti effettivi entro un termine ragionevole non sia precisa e che lasci un margine troppo ampio al giudizio soggettivo del lavoratore. swissbanking propone di fissare un termine di sei mesi. Analogamente, USAM propone un termine preciso e l'obbligo per il lavoratore d'informare il datore di lavoro prima di eseguire una segnalazione.

cc) Lettera b

afbs propone di cancellare la lettera *b* ritenendola ridondante in relazione alle lettere *a* e *d*. Non si presenterebbero situazioni che richiedono una segnalazione direttamente all'autorità, fatta eccezione per i casi urgenti di cui alla lettera *d* (si veda anche qui sopra *aa*).

OW propone di sostituire il termine «circostanze» con «indizi sufficienti».

dd) Lettere c e d

swissbanking è dell'avviso che il carattere indeterminato di queste disposizioni pregiudichi la certezza del diritto.

3.3.1.7 Capoverso 3

a) In generale

Mentre kv schweiz approva questa disposizione, AI e GE, ASA, swissbanking, UNINE e USI vi si oppongono; AI e GE, ASA e swissbanking propongono di eliminarla. USG propone di sopprimere la segnalazione ai mass media, ma di mantenere la segnalazione a organizzazioni indipendenti, neutrali, in possesso di competenze appropriate e figuranti su un elenco stilato dalla seco. Secondo tutti questi partecipanti la segnalazione all'opinione pubblica equivarrebbe a un pregiudizio sproporzionato alla reputazione del datore di lavoro, getterebbe una luce sospetta sull'operato delle autorità e implicherebbe un controllo da parte dell'opinione pubblica sull'attuazione della legge, la quale trova pur sempre il suo fondamento nello Stato di diritto. I meccanismi di ricorso e di sorveglianza esistenti permetterebbero già ora di controllare l'operato delle autorità. Secondo questi partecipanti il capoverso 3 è inattuabile, poiché il lavoratore non avrebbe la possibilità di sapere se l'autorità agisce in maniera efficace né tantomeno se la sua inattività è giustificata. Per queste stesse ragioni economieuisse propone di fissare condizioni più restrittive e di sopprimere la segnalazione direttamente all'opinione pubblica. Secondo USI il lavoratore potrebbe rivolgersi all'autorità superiore, a un ombudsman o a un organo di sorveglianza parlamentare.

b) Segnalazione direttamente all'opinione pubblica

Secondo economieuisse e UNIL conviene sopprimere la possibilità di segnalare irregolarità all'opinione pubblica in mancanza di una previa segnalazione all'autorità.

c) Condizioni alla base della segnalazione all'opinione pubblica

Secondo BS e GR, CP, economieuisse, swissbanking, UNINE, UNIL e USAM le condizioni sono formulate in modo troppo vago: lascerebbero un margine troppo ampio al giudizio soggettivo del lavoratore dando adito a potenziali abusi. kv schweiz propone di dare la priorità alla segnalazione alle organizzazioni. Secondo JU conviene menzionare i media soltanto nel commento. FSA fa presente che il lavoratore che non ha il ruolo di parte nell'ambito della procedura avviata dall'autorità non è informato del seguito dato alla procedura e non può sapere se l'autorità reagisce in modo adeguato.

In questo contesto sono avanzate diverse proposte: secondo economieuisse occorrerebbe chiedere prima un parere all'autorità superiore; H+ propone una seconda segnalazione all'autorità; USAM deplora che non siano stati fissati termini precisi e che non sia necessario avvisare il datore di lavoro e l'autorità; nel caso in cui la disposizione fosse mantenuta, swissbanking propone di prevedere un avviso preliminare all'autorità e/o una procedura di ricorso. UNIL chiede che la segnalazione all'opinione pubblica sia giustificata da circostanze particolari e non soltanto dall'inattività dell'autorità. Secondo UNIL l'identità della persona denunciata deve restare confidenziale.

3.3.1.8 Capoverso 4

ASMAC ritiene opportuno disciplinare la segnalazione da parte dei lavoratori assoggettati al segreto professionale; l'eccezione prevista al capoverso 4 non permetterebbe di chiarire la loro situazione. ASA, CP, swissbanking e USI approvano questa disposizione. In virtù dell'articolo 162 CP swissbanking propone di escludere anche i lavoratori assoggettati al segreto di fabbrica e al segreto commerciale.

3.3.2 Articolo 336a capoverso 2 lettera d

a) In generale

PVL e FSA sono favorevoli all'esplicita menzione della segnalazione come motivo di disdetta abusivo. AG, UNINE, USI e USAM, invece, ritengono che sia superflua.

b) Raccolta e richiesta d'informazioni da parte del lavoratore

PS, kv schweiz, travail.suisse e USS chiedono che l'articolo 336a capoverso 2 lettera d qualifichi come abusivo il licenziamento del lavoratore che, nutrendo sospetti, raccoglie o richiede informazioni in buona fede (si veda anche il n. 3.3.1.3).

BS, swissbanking, USI e USAM propongono di precisare la formulazione affinché siano qualificate come abusive soltanto le segnalazioni conformi alle condizioni di cui all'articolo 321a^{bis} AP-CO.

3.3.3 Articolo 362

USAM è contraria al carattere relativamente imperativo dell'articolo 321a^{bis} capoversi 2 e 3 AP-CO.

3.4 Altre osservazioni e proposte

3.4.1 Personale federale e cantonale

BIG e TInt auspicano l'introduzione di un obbligo di segnalazione per il personale federale e cantonale.

PVL, BIG e TInt ritengono che sia necessario designare un'autorità preposta alla segnalazione in seno all'Amministrazione federale, visto che il Controllo federale delle finanze non sarebbe adatto a svolgere questa funzione.

Secondo GR l'avamprogetto rivestirebbe un'importanza particolare soprattutto per i Cantoni, visto che svariati di essi applicano il CO a titolo sussidiario. JU fa presente che il suo diritto in materia di personale permette di proteggere la segnalazione e fa parte di un progetto teso a introdurre un obbligo di denuncia. TI segnala che riprenderà l'articolo 181 del suo codice di procedura penale relativo all'obbligo di denuncia. In alcuni casi, ZH autorizza la segnalazione all'ombudsman cantonale senza che sia necessario passare per il superiore gerarchico. Secondo ZH, visto che gli articoli 336 e 336a CO si applicano al suo personale, la modifica si ripercuoterebbe sui suoi impiegati. BS e GR fanno notare che i loro diritti cantionali applicano il CO a titolo sussidiario.

3.4.2 Varia

Mentre FSA propone di conferire diritti procedurali al lavoratore che segnala un'irregolarità, GDS propone di conferirli alla persona denunciata.

Secondo FSA sarebbe opportuno istituire un'autorità centrale di segnalazione incaricata di consigliare in forma anonima e di indicare al lavoratore l'autorità competente per la segnalazione.