

## SINTESI TESI DI LAUREA

L'elaborato propone una disamina dettagliata dell'istituto del *Whistleblowing* (consistente nella rivelazione, da parte dei membri di un'organizzazione pubblica o di aziende private a persone od organi in grado di adottare efficaci azioni di risposta, di pratiche corruttive, illegali, illegittime, potenzialmente dannose o più semplicemente immorali commesse all'interno dei predetti enti), istituzionalizzato nell'ordinamento giuridico italiano, su impulso sovranazionale, dapprima nel settore pubblico con Legge 6 novembre 2012, n. 190 e, solo in tempi recenti, introdotto anche in ambito privatistico al termine di un complesso *iter* parlamentare che ha portato il Legislatore all'approvazione in via definitiva della Legge 30 novembre 2017, n. 179, finalizzata a incentivare le segnalazioni di illeciti o irregolarità conosciuti nell'ambito dei rapporti di lavoro da parte dei lavoratori pubblici e privati.

La novella, da un lato, implementa la tutela già prevista dalla Legge Anticorruzione del 2012 per i dipendenti pubblici che segnalano illeciti, ampliando le maglie dell'articolo 54-*bis*, D.Lgs. 165/2001; dall'altro, inserisce nel D.Lgs. 231/2001 un inedito apparato di misure di tutela a favore del *whistleblower* "privato" e indirizzate agli enti che abbiano deciso di adottare i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tra le novità, vi è anche l'introduzione di una disciplina di coordinamento con l'obbligo di segreto d'ufficio, professionale, scientifico, industriale e aziendale, volta a mettere al riparo il *whistleblower* da eventuali responsabilità di carattere civile o penale, attraverso la previsione di un'apposita "*giusta causa*" di rivelazione.

Nel corso della trattazione, volta ad individuare ed esaminare i tratti essenziali dell'istituto del *Whistleblowing* – la cui introduzione nel settore privato risponde all'esigenza di incentivare forme di collaborazione di quanti operino nell'ambito della struttura organizzativa societaria, al fine di favorire l'emersione e il contrasto di fenomeni corruttivi o illeciti – nonché i nuovi adempimenti imposti dalla L. 179/2017 in capo alle imprese che adottano i Modelli 231, si pone l'attenzione sull'oggetto e sui caratteri che deve assumere la segnalazione per poter essere presa in considerazione dall'ente collettivo, sui soggetti che possono presentare denuncia, nonché sulle attività che l'ente deve porre in essere una volta ricevuta la comunicazione.

A seguito dell'analisi delle misure a tutela del segnalante volte ad evitare la possibile adozione da parte dell'ente di atti discriminatori o ritorsivi connessi alla scelta di rivelare l'esistenza di un illecito perpetrato da un altro soggetto ovvero avverso provvedimenti ritorsivi già adottati (le c.d. "*misure anti-retaliation*"), si evidenziano, altresì, i profili di criticità della normativa in tema di *Whistleblowing* tra cui, a titolo esemplificativo, la mancata previsione di un sistema di forme di primarietà o di incentivo economico per il denunciante – sebbene le stesse siano previste in diversi ordinamenti giuridici – e la scarsa operatività dell'attuale panorama legislativo, con riferimento all'ambito di applicazione oggettivo e, soprattutto nel settore privato, soggettivo.

Infine, l'elaborato, dopo aver disegnato i contorni di uno *standard* di *Whistleblowing scheme* che gli enti destinatari del D.Lgs. 231/2001 sono tenuti a predisporre integrandolo nel Modello Organizzativo o allegandolo o richiamandolo nello stesso, si propone lo scopo di evidenziare le implicazioni che l'istituto in esame presenta in relazione al tema della protezione e del trattamento dei dati personali e, da ultimo, di approfondire il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ("OdV") quale possibile destinatario delle denunce e la tematica relativa alla qualificazione soggettiva dell'Organismo stesso a fini *privacy*, affrontata e risolta, tuttavia, con riferimento ai soli flussi informativi e non anche in relazione alla nuova e diversa posizione che l'OdV potrebbe assumere in relazione alle segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui i lavoratori siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'esercizio dell'attività di impresa.

All'esito della trattazione si giunge alla conclusione per cui, nonostante la nuova disciplina in materia di *Whistleblowing* introdotta con L. 179/2017 presenti molteplici aspetti positivi, individuabili nella risoluzione di alcune problematiche sorte in relazione all'ambito pubblicistico con la previgente formulazione dell'art. 54-*bis*, D.Lgs. 165/2001 e nel merito di aver esteso la tutela ai "*whistleblower* privati", permangono, come emerso nel corso della trattazione, non poche criticità e delle questioni aperte, con particolare riferimento alle misure di tutela offerte ai lavoratori sia nel settore pubblico sia (soprattutto) nel settore privato.

Innanzitutto, risulta restrittiva la previsione secondo la quale le segnalazioni debbano avere ad oggetto fatti illeciti o irregolarità di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e delle funzioni svolte; in tal modo, infatti, rimangono fuori dall'ambito applicativo della disciplina in esame tutti quei comportamenti non conformi alla legge, irregolari o anche meramente immorali dei quali il lavoratore sia venuto a conoscenza in altro modo e al di fuori del rapporto lavorativo.

Con particolare riguardo al settore privato, poi, non convince pienamente la scelta di incardinare la novella nella sistematica del D.Lgs. 231/2001, trattandosi di un complesso di norme funzionalmente orientato alla prevenzione di reati e non all'emersione e al contrasto di illeciti già verificatisi. A tal riguardo, tra le varie criticità, senza dubbio risulta essere la più rilevante quella legata alla natura meramente facoltativa della tutela del *whistleblower*, rivolta solamente agli enti collettivi destinatari del D.Lgs. 231/2001 che abbiano scelto di adottare un Modello Organizzativo ai sensi del decreto stesso. Tuttavia, per stabilire se il Modello 231 svolgerà ancora un ruolo strumentale in materia di *Whistleblowing* occorrerà attendere il recepimento da parte del nostro ordinamento della Direttiva UE per la protezione di coloro che segnalano illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della loro attività lavorativa, con la quale la Commissione europea, riconoscendo a questo comportamento, utile per la lotta alla corruzione e all'illegalità, anche un alto valore sociale e di pubblico interesse, intende pervenire ad una disciplina unitaria in tutti gli Stati membri dell'Unione. Tale recepimento costituirà un'occasione per apportare

modificazioni e/o integrazioni alla normativa italiana sul *Whistleblowing*, risultante tra le più carenti dalle indagini effettuate dall'Unione sulle relative discipline dettate dalle legislazioni dei Paesi che vi fanno parte.

Inoltre, la nuova legge solleva ulteriori perplessità non contemplando, accanto alle misure di tutela, incentivi per il segnalante e non specificando quale sia il soggetto a cui sono dirette le segnalazioni, nonostante, come evidenziato nel capitolo conclusivo dell'elaborato, sembrerebbe che il naturale destinatario delle eventuali denunce possa o addirittura debba essere l'Organismo di Vigilanza, con la conseguenza che le relative competenze risulterebbero ampliate rispetto alla mera vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, ricomprendendo altresì la gestione delle segnalazioni e, più in generale, del sistema di *Whistleblowing* in conformità alla normativa in materia.

In conclusione, si evidenzia che la Legge sul *Whistleblowing*, pur presentando non pochi e rilevanti aspetti problematici e nonostante l'implementazione della relativa disciplina sconti l'arretratezza del sostrato culturale sul quale è stata impiantata, ha rappresentato un decisivo passo avanti nel settore della prevenzione e del contrasto alla corruzione, costituendo "un progresso verso la promozione dell'interesse pubblico da parte di soggetti privati che finora erano stati assenti nel perseguimento dello stesso ed allargando la diffusione della cultura della liceità quale bene comune da perseguire con ogni sforzo".