

Abstract

Il presente lavoro si pone come obbiettivo l'analisi del sistema di segnalazione di *wrongdoings* in ambito penal-lavoristico, partendo dalla più generica analisi dei flussi informativi e giungendo al più specifico strumento, il *whistleblowing*, nell'ambito di impiego pubblico e di impiego privato, al fine di capirne il funzionamento, le possibilità e le criticità allo stato dell'arte.

La scelta dell'argomento è stata dettata inevitabilmente dalla curiosità di capire come lo stesso strumento, che funziona ed è attivo negli Stati Uniti d'America, risulta sconosciuto, ai più, e scarsamente impiegato nell'irreversibile immobilità della società italiana.

Il lavoro è stato svolto attraverso una analisi prospettica di numerosi elaborati, del D.Lgs. n. 231/2001 nonché del più recente DDL n. 2208, con la volontà di rendere un quadro il più completo e dettagliato possibile del fenomeno, grazie anche al supporto delle numerose pronunce giurisprudenziali.

Il punto di partenza del lavoro, rinvenibile nel primo capitolo, è individuabile nell'analisi approfondita della disciplina dettata dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 in materia di modelli di organizzazione, gestione e controllo. Lo studio è mirato all'individuazione non soltanto della funzione, ma anche del contenuto dei modelli; gettando così le basi per lo svolgimento del tema chiave: l'Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi.

Il lavoro è poi bipartito in due direzioni: quella dell'impiego pubblico e quella dell'impiego privato.

In merito alla prima, rinvenibile nel secondo capitolo, l'obbiettivo primario è delineare la figura del *whistleblower*, tracciarne i confini normativi, anche in un confronto aperto con altri ordinamenti, per giungere alla disciplina italiana dello stesso. L'analisi è incentrata sul *whistleblowing scheme*, per così dire l'ossatura dello strumento: le linee guida dettate dall'Autorità nazionale anticorruzione, gli schemi della procedura di segnalazione, i ruoli e le fasi. L'analisi si conclude con lo studio del recente DDL n. 2208, ora all'esame della Commissione permanente "Affari

Costituzionali” del Senato, con cui si auspica una modifica dell’articolo 54bis D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

In merito alla seconda, quella privata, collocata nel terzo capitolo, il punto di partenza è rinvenibile nell’analisi della legislazione assente e quindi dei relativi tentativi di colmarne le lacune, giungendo sino all’ultimo: il DDL n. 2208, con cui si auspica una modifica dell’articolo 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Il punto successivo è relativo allo studio dell’impatto della figura del *whistleblowing* sulla disciplina della privacy e del segreto professionale; studio che culmina, infine, nell’analisi del diritto di critica e della violazione dell’obbligo di fedeltà, con un breve accenno alla possibile legislazione unitaria dei fenomeni di *whistleblowing* e *mobbing*.

L’aspetto di pregio, nonché la conclusione, del lavoro è rinvenibile nell’analisi speculare effettuata in merito al fenomeno del *whistleblowing*: vengono infatti esposti e messi in luce i punti comuni e discordi, del fenomeno in questione, in ambito di impiego pubblico e di impiego privato. Cercando di delineare un quadro unitario e, il più possibile, completo a dimostrazione della possibile ed auspicabile introduzione della figura in ambedue gli ambiti.