

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO IN GIURISPRUDENZA

**WHISTLEBLOWING, PROCESSO PENALE E COMPLIANCE  
ANTICORRUZIONE, ANTIRICICLAGGIO**

**Laureata:** Maria Dell'agnello

**Relatore:** Ch.mo. Prof. Manfredi Bontempelli

**ABSTRACT TESI DI LAUREA**

Il presente lavoro nasce dal desiderio di approfondire compiutamente l'analisi di un istituto di recente introduzione all'interno del nostro ordinamento, ovvero la segnalazione di illeciti da parte di un lavoratore alle dipendenze di un ente pubblico o privato di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio impiego. Tale strumento risulta mutuato dagli ordinamenti di *common law*<sup>1</sup>, in cui il c.d. *whistleblowing* rappresenta, ormai da tempo, un formidabile mezzo di emersione degli illeciti endosocietari, giacché fornisce all'ente all'interno del quale è stato commesso il reato la possibilità di reagire prontamente e mitigare le conseguenze maggiormente gravose scaturenti dal fatto.

La disamina proposta affronta le principali difficoltà che l'applicazione della disciplina relativa al *whistleblower* incontra nell'ordinamento interno, il suo rapporto con il processo penale, il regime e il trattamento giuridico delle segnalazioni e le tutele assicurate al segnalante. In particolare, l'analisi ha lo scopo di evidenziare i punti di forza, così come le criticità, dei principali interventi legislativi che hanno dato un *corpus* normativo all'istituto del *whistleblowing*, ovvero la Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», cui si aggiungono le puntuali integrazioni disposte dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179, rubricata «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato».

---

<sup>1</sup> Si pensi, *in primis*, all'ordinamento Statunitense, che ormai da più di un secolo si pone in prima linea nel promovimento del *whistleblowing*, tanto da poter essere definito la "patria" di tale istituto. Risale, infatti, al 1912 la legge statunitense che predisponne la tutela nei confronti dell'illegittimo licenziamento dei dipendenti federali che avessero segnalato fatti illeciti corruttivi direttamente al Congresso, e si potrebbe risalire ulteriormente al 1863 con l'emanazione del *False Claim Act*, il quale aveva lo scopo di perseguire le frodi nelle pubbliche forniture e negli appalti. Degne di una menzione sono altresì due leggi federali meno risalenti, ovvero il *Civil Reform Act* del 1978 ed il *Whistleblowing Protection Act* del 1989.

Si sono poi analizzate le caratteristiche dell'istituto così come declinato all'interno della normativa anticorruzione<sup>2</sup> ed antiriciclaggio<sup>3</sup>, dal momento che la sua implementazione all'interno delle dinamiche di tali fattispecie può rappresentare un formidabile strumento di emersione di realtà illecite complesse collegate alle diverse manifestazioni dei reati di riciclaggio e corruzione.

Come si è detto, il primo significativo intervento volto alla tutela del lavoratore che abbia deciso di segnalare condotte illecite, irregolarità o violazioni avvenute all'interno del contesto lavorativo di appartenenza è rappresentato dalla legge 190/2012 (c.d. Legge Severino)<sup>4</sup>.

A seguito di detto intervento, tuttavia, non sono mancate numerose critiche rivolte principalmente alla circostanza che tale strumento di segnalazione fosse stato disciplinato solo all'interno degli enti di diritto pubblico.

Finalmente il Legislatore, attraverso la l. 179/2017 è intervenuto disciplinando la tutela del *whistleblower* anche nel settore privato, introducendo nell'art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater). Il fatto che la disciplina del *whistleblowing* nel settore privato sia stata inserita proprio all'interno del c.d. Decreto 231 appare eloquente, implicando *in primis* che i destinatari della stessa siano i medesimi soggetti a cui si applica la normativa sulla responsabilità degli enti.

In particolare, il nuovo articolo 6 d.lgs. 231/2001 predispose un rafforzamento dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati endoaziendali, sancendo la necessità di predisporre «*uno o più canali che consentano [ai lavoratori] di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite [...]»*.

In questo senso, viene in rilievo il fondamentale ruolo svolto dall'attività di *corporate compliance*, intesa come l'insieme delle *best practices* adottabili dall'ente per evitare o quantomeno calmierare le conseguenze dannose di un illecito ed altresì di qualsivoglia violazione normativa rilevante avvenuta all'interno della propria

---

<sup>2</sup> Sul punto, si è avuto modo di approfondire le recenti modifiche introdotte dalla l. 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Spazzacorrotti) e, in particolare in tema di responsabilità degli enti, l'inasprimento del trattamento sanzionatorio introdotto attraverso la modifica dell'articolo 25 del d.lgs. 231/2001 ed altresì l'introduzione del nuovo comma 5 bis nel medesimo articolo, il quale contempla, al contrario, una mitigazione ove l'ente dimostri di essersi efficacemente adoperato a seguito dell'illecito.

<sup>3</sup> In particolare, si è posto l'accento sulle differenze intercorrenti tra il d.lgs. 231/2001 ed il d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Quest'ultimo, infatti, prevede un vero e proprio obbligo di «*segnalazione di operazioni sospette*» in capo ai soggetti destinatari della citata normativa.

<sup>4</sup> In particolare, attraverso l'articolo 1, c. 51 della l. 190/2012, è stato introdotto nel d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, c.d. TUPI e ss. mm.) un nuovo articolo 54-bis, rubricato «*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*».

organizzazione, disciplina quest'ultima che trova le sue radici e la sua struttura portante proprio all'interno del d.lgs. 231/2001.

Il ruolo fondamentale di tali modelli, infatti, non risiede solamente in una possibile mitigazione delle conseguenze sanzionatorie nei confronti dell'ente<sup>5</sup>, ma si concretizza altresì in una funzione preventiva dei reati stessi, perseguibile attraverso il rispetto delle procedure interne orientate verso il contrasto di fenomeni di criminalità aziendale.

In tale prospettiva, l'inclusione nel citato decreto di un meccanismo volto ad incentivare la segnalazione di colui che "soffia il fischietto" può senza dubbio portare al miglioramento dei sistemi di *compliance* aziendali, dal momento che l'ente potrà reagire prontamente all'illecito, attuare misure riparatorie ed altresì attivare procedure di *internal investigations* atte a far emergere in maniera approfondita ogni profilo di rischio e di responsabilità per l'ente stesso e la sua compagine societaria.

L'elaborato si conclude con alcune considerazioni in merito alla recente Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, «*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*», pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'Unione in data 26 novembre 2019. Detto intervento si è reso necessario al fine armonizzare le varie discipline in tema di *whistleblowing* adottate dagli Stati membri, anche alla luce della realtà normativa dei singoli Stati sul punto, la quale appare estremamente frammentata e disorganica.

---

<sup>5</sup> Si ricordi, infatti, che attraverso il meccanismo delineato dagli artt. 12 e 17 del d.lgs. 231/2001 è possibile per l'ente ridurre le sanzioni pecuniarie a suo carico ovvero evitare l'applicazione di sanzioni interdittive attraverso l'implementazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ove valutato idoneo, *ex post*, dall'autorità giudiziaria procedente in sede di accertamento.