

DIRITTO D'IMPRESA, Diritto e reati societari

Tutelate “per legge” le segnalazioni degli illeciti aziendali

di Antonio Candotti

L'idea di introdurre meccanismi volti a tutelare i soggetti interni all'impresa che segnalino illeciti commessi nell'interesse della stessa nasce negli Stati Uniti, con la legge Sarbanes-Oxley, proprio per incentivare la diffusione di questo ulteriore strumento di contrasto alla “criminalità d'impresa”.

In Italia, il legislatore ha cominciato ad occuparsi del “Whistleblowing” (letteralmente “suonare il fischietto”) solo nel 2012 con la legge 190, introducendo nel Testo Unico del Pubblico Impiego l'art. 54bis, che garantisce una parziale forma di tutela per i dipendenti del settore pubblico che segnalano illeciti. Recentemente, con la legge 179 del 2017, la disciplina del whistleblowing è stata modificata ed ampliata, estendendo la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità anche al settore privato. In particolare, con riguardo ai dipendenti, la normativa va ad integrare quanto già la prassi più evoluta in materia di Responsabilità amministrativa degli Enti derivante dalla commissione di reati (D.Lgs. 231/2001) aveva previsto all'interno del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (nel seguito “Modello”). Infatti, alle *best practice* in materia di Modello, che già prevedevano l'introduzione di forme di tutela del segnalante, la normativa aggiunge l'obbligo di introdurre almeno due canali di comunicazione che consentano, a coloro che a qualsiasi titolo dipendano dall'ente, di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello stesso. Il principio che deve smuovere i dipendenti, incoraggiandoli alla denuncia, è la tutela dell'integrità dell'ente, mentre i canali di comunicazione devono consentire la tutela del segnalante, attraverso la riservatezza dell'identità dello stesso.

A pochi mesi dall'introduzione di questa nuova norma, gli esperti del settore hanno però messo in evidenza almeno due criticità non trascurabili. In primis, il D.Lgs. 231/2001 non obbliga gli Enti all'adozione del Modello, mentre la legge 179/2017 garantisce la tutela tramite canali che devono essere contenuti proprio all'interno di tale strumento organizzativo. Se ne potrebbe dedurre che i dipendenti, le cui Società abbiano deciso di non dotarsi di un Modello, rimangono di fatto privi di tale garanzia. In più, la disciplina in questione ha evidenti ripercussioni in materia di privacy: il sistema di whistleblowing, così definito, costituisce strumento di salvaguardia per il segnalante e non si cura in alcun modo del delicato aspetto della tutela dei dati personali del segnalato.

La tematica in oggetto, di grande rilevanza nell'ambito del sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, avrà pertanto bisogno di ulteriori approfondimenti e affinamenti, affinché siano meglio delineati gli aspetti applicativi del dettato normativo, che possono avere effetti molto significativi per l'impresa, per il segnalante

e per il soggetto segnalato.

