

SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI E COLLOQUIO PER IL CONFERIMENTO DI N. 8 ASSEGNI EXPERIENCED DI 36 MESI E DI N. 2 ASSEGNI EARLY STAGE DI 12 MESI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DI RICERCA AI SENSI DELL'ART. 22 DELLA LEGGE N. 240/2010 PRESSO I VARI DIPARTIMENTI NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA STARS (SUPPORTING TALENTED RESEARCHERS) 2019/2021 - Azione 1 - 2019 1° TRANCHE - TIPO A - CUP: F56C18000670001

bandito con Decreto del Rettore Rep. n. 126/2019 del 28.02.2019, pubblicato all'Albo di Ateneo il 28.02.2019

CODICE N. 7

PROGETTO DI RICERCA

"La tutela del WHISTLEBLOWER alla luce della Legge 30 novembre 2017, n.179. L'evoluzione del fenomeno in chiave comparata"

Struttura di ricerca: Dipartimento di Giurisprudenza

Durata dell'assegno: 36 mesi

Area scientifica: 12 - Scienze giuridiche

Settore concorsuale: 12/B2 - Diritto del lavoro

Settore scientifico disciplinare: IUS/07 - Diritto del lavoro.

Responsabile scientifico: Prof.ssa Aggr. SIGNORINI Elena

Il progetto di ricerca riguarda il fenomeno del Whistleblowing nel settore privato ed in particolare nella sicurezza sul lavoro. Come noto, il whistleblowing si inserisce in maniera dirompente nell'ordinamento italiano, acquisendo notorietà e vita grazie alla Legge 30 novembre 2017, n. 179. Quest'ultima ha inserito nel corpo dell'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001 una previsione, in ragione della quale anche nel settore dell'impiego privato un denunciante potrà "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione". In altre parole, il legislatore @ intervenuto a dettare una cornice normativa "organica" in materia di segnalazione di reati e/o irregolarità di cui i lavoratori (privati e pubblici) siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi. L'istituzionalizzazione del fenomeno in esame è in ritardo di qualche anno rispetto alla maggioranza dei Paesi europei e di oltre un secolo rispetto agli Stati Uniti d'America, a causa di un doppio binario culturale: la lotta alla corruzione nel nostro Paese è sempre stata combattuta con la repressione penale e l'atto posto in essere dal denunciante non è mai stato inteso come proattivo ed a favore dell'integrità sociale collettiva. Ed è proprio qui che il whistleblowing si colloca, ovvero, come atto di prevenzione e strumento amministrativo a tutela del lavoratore. Purtroppo ad oggi il termine inglese non trova un fedele corrispettivo nella lingua italiana, essendo perlopiù tradotto dalla dottrina con "segnalante", "denunciante", "delatore", "talpa".

Ebbene, il diritto del lavoro acquisisce un ulteriore strumento a tutela dell'interesse collettivo, ma deve affrontare una problematica importante, relativa alla sovrapposizione di normative.

L'introduzione del nuovo canale informativo, volto alla prevenzione dei reati, si somma a quelli già previsti dalla legislazione giuslavoristica: l'obbligo di informazione verso l'organismo di vigilanza (ex art. 6, comma 2, lett. d), DLgs. n. 231/01) ed i molteplici mezzi obbligatori previsti dalla normativa di settore (es. gli obblighi di informazione sanciti, nell'ambito dell'igiene e sicurezza sul lavoro, dagli artt. 19 e 20 del DLgs. n. 81/2008 a carico dei preposti e dei lavoratori).

Se è obbligatorio per un'azienda, che abbia adottato il modello di organizzazione e gestione, integrare quest'ultimo con un canale informativo riservato al whistleblowing, ad oggi la formulazione letterale della novella legislativa non consente di postulare l'obbligatorietà in capo ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b), DLgs. n. 231/2001 di ricorrere a tale canale per la segnalazione delle condotte illecite. Alla luce

di tali disposizioni ci si deve interrogare pertanto se, nell'intento di favorire ed incentivare l'emersione delle condotte illecite, la nuova normativa possa essere interpretata a sostegno della necessità di privilegiare il diritto all'anonimato del soggetto segnalante anche a discapito dell'impianto giuslavoristico noto che, fino a ieri, vedeva negli artt. 2104 e 2105 c.c. quegli obblighi di diligenza e fedeltà, oggi oscurati dal fenomeno del whistleblowing.

Il progetto, nei 36 mesi di durata, si presenterà una monografia che sappia dare conto dello stato dell'arte del whistleblowing in chiave comparata (europeistica), sostenuta da buone prassi e prospettive di riforma sulla base del Working Group on Bribery dell'OCSE (2007), in cui all'Italia era stato raccomandato di "introdurre misure più forti a tutela del lavoratore che segnalasse fatti sospetti"

Il progetto di ricerca relativo al whistleblowing richiama alla mente la prassi del c.d. "sicofante", da tempo conosciuta e diffusa nel diritto del lavoro.

È un argomento di ricerca assolutamente originale, tant'è che l'emanazione della l. n. 179 del 2017 ha rappresentato un deciso passo avanti per la materia della prevenzione e del contrasto alla corruzione, avvicinandosi ai modelli sperimentati con successo nel panorama internazionale.

In Italia l'implementazione della disciplina sconta l'arretratezza del sostrato culturale sul quale è stata impiantata e richiede, perciò, un intervento supplementare, che passi attraverso un serio programma di formazione dedicato ai lavoratori, principali destinatari della nuova normativa.

Si intende proporre un vademecum informativo per le aziende del settore privato, indipendentemente dal CCNL di appartenenza e, più specificatamente, studiare ed escludere alcune incertezze (es. se all'esito di un'indagine interna, la segnalazione si rivelasse infondata, come potrebbe il dipendente essere certo di non incorrere nel licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c., pur avendo egli agito in buona fede?). La ricaduta sull'avanzamento della conoscenza è notevole essendo un fenomeno poco conosciuto. Si intende promuovere con convegni, studi, pubblicazioni l'inserimento della figura del whistleblower nella società, al fine di raggiungere gli standard di Paesi come gli Stati Uniti, dove, per riferirsi ai whistleblowers, si parla di «individui coraggiosi che si pongono in prima linea per proteggerci tutti».

(Carr, I., & Lewis, D. (2010). Combating corruption through employment law and whistleblower protection. *Industrial Law Journal*, 39(1), 52-81; Chalkley, L., & Hogan, J. (2018).

Whistleblowing: Law and Practice, by Jeremy Lewis, John Bowers QC, Martin Fodder, and Jack Mitchell. Oxford University Press, Oxford, 2017, 832 pp., ISBN: 978-0198788034, £ 175.00, hardback. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4), 886-88.