



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE

Corso di Laurea in Diritto per le Imprese
Tesi di Laurea in Diritto del Lavoro

LA DISCIPLINA DEL "WHISTLEBLOWING"
E IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

Relatrice: Chiar.ma Prof.ssa Valeria Fili

Laureanda: GIULIA PAULUZZI

ANNO ACCADEMICO: 2022 - 2023

LA DISCIPLINA DEL *WHISTLEBLOWING*
E IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

INDICE

Introduzione.....	3
CAPITOLO I	
RIFERIRE ALL'AUTORITÀ AI TEMPI DELL' ITALIA MEDIEVALE: COLLABORAZIONE O DELAZIONE?	
1. Riferire all'autorità ai tempi dell'Italia medievale: collaborazione o delazione?	4
2. La delazione: quando il cittadino è mosso da interessi personali.....	6
3. Il labile confine tra denuncia e delazione	9
CAPITOLO II	
LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI OGGI: IL MODELLO DEL <i>WHISTLEBLOWING</i> ITALIANO	
1. “Ora et labora”: il tacito patto del lavoratore di non pensare	11
2. L'interesse pubblico nella collaborazione del lavoratore: il diritto - dovere di segnalare	13
3. Il lavoratore segnalante: tutele esterne alla normativa sul <i>whistleblowing</i>	17
4. Un canale di collaborazione sicuro per il lavoratore: il d. lgs. 10 marzo 2023, n.24	22
CAPITOLO III	
CONFLITTO INDUSTRIALE: IL COMPROMESSO RAGGIUNTO NELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI	
1. Diritto di critica versus obbligo di fedeltà: i presupposti per una manifestazione di pensiero lecita.....	26
1.1 <i>L'analisi di due casi giurisprudenziali: quando la buona fede del lavoratore non è sufficiente</i>	29
1.2 <i>Il Rapporto tra diritto di critica e libertà sindacale</i>	32
2. Diritto di difesa versus diritto alla riservatezza: la disciplina del segreto.....	33
2.1 <i>Il diritto del lavoratore a registrare il proprio datore di lavoro: analisi a sentenza</i>	35
2.2 <i>Il potere d'indagine del datore di lavoro</i>	37
3. La contrattazione collettiva nel bilanciamento di interessi contrapposti	39
ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	41
BIBLIOGRAFIA GENERALE.....	45

INTRODUZIONE

Ralph Nader definisce *whistleblower* «*a man or woman who, believing that the public interest overrides the interest of the organization he serves, blows the whistle that the organization is [engaged] in corrupt, illegal, fraudulent or harmful activity*»¹. Un comune cittadino, dunque, che «soffia il fischiello», un «informatore», un «collaboratore», un «lanciatore d'allerta» o una «vedetta civica» che interviene, segnalando, al fine di perseguire un pubblico interesse, ma anche una «spia», una «talpa», un «delatore» o uno «spifferatore», pronto a tradire per ricavare un vantaggio personale. Un termine dal duplice significato, antitetico, ma con lo stesso effetto: quello di non lasciare impunte le condotte illecite. Un po' come accade per la denuncia, intesa sia come «collaborazione» che come «delazione», un atto virtuoso e un atto riprovevole divisi da un confine labile, poroso e permeabile, che collimano in una segnalazione finalizzata a far intervenire la giustizia². Questo, l'argomento trattato dal primo capitolo dell'elaborato, finalizzato a comprendere la differenza tra denuncia e delazione e il diverso approccio a queste da parte degli statuti cittadini italiani e delle leggi germaniche in epoca medievale. È proprio il bene comune, perseguito mediante la denuncia/delazione, che induce numerosi comuni ad adottare disposizioni statutarie finalizzate ad incentivare il cittadino alla segnalazione e che spinge, il legislatore moderno, ad abbandonare l'idea di un lavoratore-schiavo in favore di un lavoratore pensante, legittimato a manifestare il proprio pensiero e a denunciare il proprio datore di lavoro, senza incorrere in misure ritorsive e in un licenziamento *ad nutum*. Come esposto nel secondo capitolo il lavoratore, dunque, passa dal giurare eterna fiducia e obbedienza al datore di lavoro, al vedersi riconosciuta la possibilità, e talvolta il dovere, di denunciare, segnalare o addirittura divulgare pubblicamente le condotte illecite di cui viene a conoscenza sul luogo di lavoro, in cambio di protezione e riservatezza, garantitegli per aver riportato la legalità sul luogo di lavoro (la c.d. disciplina *whistleblowing*).

Il legislatore e la giurisprudenza, però, nel riconoscere tali diritti al lavoratore ha dovuto confrontarsi con l'obbligo di fedeltà, che non solo vincola il dipendente a non «*trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*», ma anche ad eseguire la propria prestazione alla luce dei principi generali di correttezza

¹ NADER, PETKAS, and BLACKWELL, *Whistleblowing*, Penguin, 1974.

² MUZZARELLI M.G, *Introduzione*, Riferire all'autorità: Denuncia e delazione tra Medioevo ed Età Moderna, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 7.

e buona fede, tre doveri che mal si conciliano con il diritto di critica, denuncia e segnalazione. Il terzo capitolo, infatti, approfondisce il ruolo della giurisprudenza e della legge nel bilanciamento tra gli interessi contrapposti delle parti sociali, con riguardo, in particolare, al rapporto tra diritto di critica e obbligo di fedeltà e tra il diritto di difesa e l'obbligo di riservatezza.

Un elaborato, dunque, che guarda al *whistleblower* come a colui in grado di «*attivare una rivoluzione culturale che coinvolga il dipendente pubblico [e privato] nella diffusione di modelli virtuosi di comportamento, idonei a invertire l'attuale gerarchia di valori che vede lo "spione" emarginato dal "sistema"*». ³

³ COPPOLA F., *Il whistleblowing: la "scommessa etica" dell'anticorruzione*, in *Diritto Penale e Processo*, 4/2018, p. 475.

CAPITOLO I
RIFERIRE ALL'AUTORITÀ AI TEMPI DELL'ITALIA MEDIEVALE:
COLLABORAZIONE O DELAZIONE?

1. Il rilievo del cittadino-denunciante nell'amministrazione della giustizia: cenni agli statuti dell'Italia comunale

Se la disciplina sul *whistleblowing*, in particolare quella italiana, ha origini recenti, la collaborazione del privato nella segnalazione di illeciti risale a tempi antichi.

«L'uomo è per natura un essere sociale»⁴ afferma Aristotele, che lo induce ad unirsi ad una comunità e a proteggerla. Il diritto del singolo di tutelare le proprie relazioni si va così a identificare con l'interesse pubblico di garantire il bene comune; è in quest'ottica che, le città italiane dei secoli di mezzo, introdussero, nei propri statuti, una serie di disposizioni come incentivo alla «collaborazione dei cittadini alle attività di controllo e di repressione dei contegni illeciti».⁵

In tal senso, considerevole fu il contributo dello statuto della Città di Perugia del 1279, che, coinvolgendo un gran numero di membri della comunità, fece della propria giustizia comunale un tutt'uno con il corpo sociale⁶. Lo statuto, infatti, nel disciplinare il procedimento sanzionatorio, stabilì che questo prendesse avvio, tra gli altri, su impulso di soggetti non direttamente coinvolti nella condotta illecita, riconoscendo così, in capo a tutti i cittadini, il diritto di partecipare all'amministrazione della giustizia comunale e l'opportunità di «rappresentare la denuncia dell'illecito come doveroso contributo alla conservazione e alla difesa della comunità»⁷.

Riconosciuta l'importanza dei cittadini-denuncianti, il Comune di Perugia decise di legittimare la loro posizione istituendo la figura dei cc. dd. *boni homines* destinati ad operare in una determinata ripartizione territoriale e a riportare quanto osservato alle autorità riconoscendo alla loro testimonianza piena prova, inopponibile da chiunque. Nasce una concezione di giustizia socialmente strutturata, connessa e dipendente dalla società che, all'apparenza, potrebbe attribuire una condizione di debolezza al potere centrale, ma che in realtà consentì ai comuni di non lasciare impuniti gli illeciti, nemmeno i

⁴ ARISTOTELE, *Politica*, IV secolo a.C.

⁵ TREGGIARI F. «*Et sit secretum*». *La denuncia anonima negli statuti delle città umbre*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G, *Riferire all'autorità: Denuncia e delazione tra Medioevo ed Età Moderna*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 13.

⁶ *Ibidem*

⁷ *Ivi*, 15.

più modesti, in ottemperanza del principio cardine del tempo «*rei publicae interest ne crimina remaneant impunita*»⁸.

Significativa, poi, fu la scelta della Repubblica di Venezia di affidarsi ai propri cittadini per la tutela dei commerci e dell'attività manifatturiera mediante l'introduzione della figura dell'«accusador» come «*indispensabile sostegno all'azione di polizia del mercato*»¹⁰ per fronteggiare il contrabbando di merci e la divulgazione delle tecniche segrete di lavorazione del vetro e della seta. Trattandosi, nella maggior parte dei casi, di un soggetto che lavorava o viveva a stretto contatto con il reo, la legge assicurava al segnalante l'anonimato e una parte della sanzione economica irrogata come compenso del peso morale della denuncia.

Sull'onda di Venezia, anche Siena nel 1311 e poi nel 1325, consapevole della delicata situazione in cui riversava¹¹ e del malcontento che si stava dilagando, intervenne con una legislazione finalizzata a neutralizzare la «*minaccia proditoria contro lo Stato*» mediante un «*processo di affinamento e aggiornamento dello strumento delatorio per reprimere il dissenso politico organizzato e smantellare le attività cospirative*»¹². Per raggiungere tale fine, il legislatore, ricorse ai cittadini fedeli al regime, ma cercò anche di sensibilizzare e arruolare alla denuncia quei soggetti che «*essendo parte dell'organizzazione*» avevano «*una conoscenza immediata e diretta dei fatti*»¹³, garantendo l'anonimato e una ricompensa economica, con la consapevolezza che l'azione dei governanti non era sufficiente ad affrontare un reato come l'attentato contro lo Stato.

Il Senato bolognese, al contrario, sviluppò la collaborazione cittadina per proteggere la città dai nemici esterni, ponendo la denuncia come ausilio all'attività di controspionaggio esercitata dall'Ufficio delle Spie, nonostante lo sguardo sfiducioso delle autorità verso tale cooperazione. Anche in questo contesto, ai denunciatori, venne assicurato l'anonimato, un compenso economico e l'incontestabilità alla loro parola, incentivi che permisero di promuovere e di rendere il coinvolgimento cittadino elemento imprescindibile per il controspionaggio.

2. La delazione: quando il cittadino è mosso da interessi personali

⁸ FRAHER R.M., *The theoretical justification for the new criminal law of the high middle ages: "rei publicae interest ne crimina remaneant impunita"*, in *University of Illinois Law Review*, 1984, pp. 577-595, disponibile su: <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/1854>.

¹⁰ MOLÀ L. *Le delazioni nel mondo dell'industria veneziana tra XIV e XVI secolo*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 66.

¹¹ Per approfondire sulla situazione sociale – politica di Siena MUCCIARELLI R. *Congiure e delazioni (Siena, 1311 - 1325)*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità: Denuncia e delazione tra Medioevo ed Età Moderna*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 29 e sgg.

¹² *Ivi*, 29.

¹³ *Ivi*, 32.

Dall'analisi degli statuti cittadini del periodo comunale italiano, si è visto come la collaborazione tra istituzioni e cittadini sia stata fondamentale per garantire il benessere della società e di come il potere centrale abbia premiato la voglia di esporsi dei privati riconoscendo loro l'anonimato e un compenso economico. Tali premi, però, servirono al legislatore anche per incentivare la cooperazione e la denuncia, consapevole che, ricorrendo all'avidità del cittadino, avrebbe ottenuto maggiori risultati che affidandosi al mero interesse del singolo di tutelare la comunità.

«*L'uomo è lupo per l'uomo*», scrive¹⁵ Hobbes della natura umana, sostenendo che il singolo è naturalmente egoista, non propenso alla collaborazione, ma incline a «*ricorrere a ogni mezzo per garantire la propria sicurezza*»¹⁶; e quando il cittadino è mosso da questo spirito egoistico non parliamo più di denuncia come atto di collaborazione, ma di delazione¹⁷, dettata cioè da interessi personali o di vendetta.

In una situazione di povertà come quella medievale¹⁸, quale migliore fonte di guadagno della denuncia che garantiva l'anonimato e una parola incontestabile?

Fermo restando la segretezza, infatti, ai cittadini veneziani che segnalavano il commercio e la vendita di merci vietate venne riconosciuto un compenso pari alla metà della sanzione erogata, per coloro che invece, con la propria denuncia, impedirono la fuga degli specialisti nei settori manifatturieri spettavano 500 lire e infine, per chi segnalò un falso in bilancio spettavano 50 ducati, pari «*al guadagno annuale di un artigiano o al costo di uno schiavo*», «*regolarmente pagati, come annotato a lato della sentenza*»¹⁹.

Non di meno fu Siena, che con la legislazione del 1325, aumentò la ricompensa economica da 500 lire a 1700 lire verso chiunque denunciasse e garantì l'impunità al componente dell'organizzazione criminale che segnalava l'illecito. Bologna, dal canto suo, affermò che chiunque denunciasse avrebbe ricevuto metà della multa applicata.

¹⁵ HOBBS T., *De cive*, 1642.

¹⁶ MORACA G., *Per approfondire: siamo uomini, lupi degli uomini, buoni selvaggi o cattivi filosofi*, in Style Magazine, aprile 2023, disponibile su <https://style.corriere.it/attualita/societa/homo-homini-lupus/>

¹⁷ Sul punto, Treccani. (s.d.). *Delazione*, in Vocabolario Treccani online, disponibile su <https://www.treccani.it/vocabolario/delazione/>

¹⁸ Nel Medioevo, infatti, la povertà era un male estremamente diffuso e costante, si può dire endemico: molte persone vissero in situazioni precarie e di privazione, che sovente potevano sfociare anche nella rinuncia non solo al cibo e a una dimora fissa, ma anche agli affetti o alla libertà personale (Mollat, 1982). Per altri approfondimenti FORNASIERO F. *Poveri, povertà e carità nel basso medioevo*, Scacchiere storico, [https://scacchierestorico.com/2023/01/16/poveri-poverta-e-carita-nel-basso-medioevo/#:~:text=Nel%20Medioevo%20infatti%20la%20povertà,personale%20\(Mollat%2C%201982\)](https://scacchierestorico.com/2023/01/16/poveri-poverta-e-carita-nel-basso-medioevo/#:~:text=Nel%20Medioevo%20infatti%20la%20povertà,personale%20(Mollat%2C%201982))

¹⁹ MOLÀ L. *Le delazioni nel mondo dell'industria veneziana tra XIV e XVI secolo*, (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 67.

Tale sistema portò inevitabilmente ad «un clima di sospetto e alla compromissione dei rapporti solidali fra concittadini e fra vicini»²⁰ e rese «gli uomini falsi e coperti». «Chiunque può sospettare di vedere in altrui un delatore, vi vede un nemico» scrive Beccaria, «smarriti e fluttuanti nel vasto mare delle opinioni, sempre occupati a salvarsi dai mostri che gli minacciano» e «chi può difendersi dalla calunnia quand'ella è armata dal più forte scudo della tirannia, il segreto?»²¹

Se i comuni italiani incentivarono e promossero la collaborazione, di tutt'altro avviso furono le popolazioni germaniche²² che guardarono alla delazione come un atto deplorabile, la cui pratica, legittimava l'applicazione della pena capitale e l'utilizzo della tortura nei confronti del *delator*. Quest'ultimo, infatti, veniva visto come un «*occultus accusator*», un «*calumniator*», una spia, la cui parola costituiva piena prova solo se ampiamente comprovata e al quale non spettava né l'anonimato né un compenso economico. Secondo la legge germanica un procedimento sanzionatorio non poteva mai prendere avvio da una denuncia di parte e la deposizione del delatore era ammessa²³ solo nei processi a tutela della *publica utilitas*, con il rischio per il *delator* di essere dannato e condannato al rogo²⁴ qualora quanto affermato non corrispondessero al vero.

Nonostante questo clima di repressione e di disincentivo alla delazione, nella storia dei popoli germanici, vi furono dei delatori che, incuranti delle conseguenze, mediante la loro denuncia salvarono i sovrani dall'essere vittime di congiure. È il caso²⁵ di Pertarito²⁶ che «avvertito in tempo da un vecchio servitore di quanto si stava preparando ai suoi danni»²⁷ riuscì a salvarsi e ad allontanarsi dal luogo dell'attentato indenne; oppure il caso di Liutprando²⁸, che nel 712, solo grazie alla «delazione di

²⁰ MUZZARELLI M.G. «*Quilibet possit accusare*»: denunce e mezzi di controllo del rispetto della legislazione suntuaria. *Il caso bolognese*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 49.

²¹ BECCARIA C., *Dei delitti e delle pene*, 1764

²² In particolare, l'analisi riguarda le fonti normative dei franchi, degli ostrogoti e dei longobardi

²³ Come previsto nell' *Edictum Theoderici regis* o *Lex Romana Ostrogothorum*, datato tra il 493 e il 526, e voluto dal re Teodorico il Grande degli Ostrogoti.

²⁴ Si veda «*delator exstet, quem tamen nos execrari omnino profitemur*», «*si ea, quae ad aures publicas detulerit, inter acta constitutus non potuerit adprobare, flammis debet absumi*» in URSO C., *La delazione nelle fonti barbariche. Il caso dei franchi, degli ostrogoti e dei longobardi*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 74.

²⁵ DIACONO P., *Storia dei Longobardi*, (a cura di) CAPO L., Milano V 2, 2006, pp. 249 ss.; il commento sull'episodio è di AZZARA C., *Il vino dei barbari*, in *La civiltà del vino. Fonti, temi e produzioni vitivinicole dal Medioevo al Novecento*. Atti del Convegno (Monticelli Brusati-Antica Fratta, 5-6 ottobre 2001), (a cura di) ARCHETTI G., Brescia 2003, pp. 537-539.

²⁶ Sul punto, STOFELLA M., *Pertarito*, in *Dizionario Biografico degli Italiani Online*, V 82, 2015, disponibile su https://www.treccani.it/enciclopedia/pertarito_%28Dizionario-Biografico%29/

²⁷ URSO C., *La delazione nelle fonti barbariche. Il caso dei franchi, degli ostrogoti e dei longobardi*, (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p.79

²⁸ Sul punto, *Liutprando re dei Longobardi*, in *Enciclopedia on line*. Disponibile al seguente link <https://www.treccani.it/enciclopedia/liutprando-re-dei-longobardi/>

qualcuno dei congiurati, che comunicò al re cosa gli sarebbe successo se avesse accettato l'invito di presenziare ad un banchetto preparato in suo onore nell'abitazione del traditore,»²⁹si salvò.

Questi eventi dimostrano che esiste collaborazione anche in un sistema nel quale non esistono né premi né incentivi, nei quali i cittadini non sono mossi da avidità, ma da uno spirito di lealtà e protezione nei confronti del proprio sovrano. È, dunque, l'uomo un lupo?

3. Il labile confine tra denuncia e delazione

La differenza tra denuncia e delazione è conseguenza della diversità delle motivazioni che inducono il cittadino all'accusa. Mentre alla denuncia possiamo guardare come ad «*un costume degno di rispetto che sancisce la collaborazione tra i cittadini e le autorità*»³⁰ alla delazione, guardiamo come ad «*una pratica esecrabile e per certi versi infamante*»³¹, a causa delle ragioni egoistiche e futili sottostanti alla segnalazione che la privano di quell'attenzione al bene comune tipica della denuncia e che rendono l'uomo lupo per l'uomo³².

Per quanto deplorevoli possano essere le ragioni egoistiche che inducono all'accusa, il delatore tanto quanto il cittadino mosso da uno spirito di solidarietà, racconta la verità. Il delatore, infatti, non è un calunniatore che attenta all'onorabilità altrui mediante dichiarazioni false, ma un soggetto, che denuncia all'autorità illeciti realmente accaduti e preventivamente accertati dai funzionari comunali.³³

Fermi restando i motivi dell'accusa, dunque, la denuncia e la delazione concorrono parimerito alla punibilità degli illeciti ed entrambe favoriscono una collaborazione tra i cittadini e le autorità per il raggiungimento del bene comune.

Lo statuto di Bologna, consapevole di ciò, nel 1514, affianca ai destinatari della ricompensa economica, gli organi comunali e il denunciante, una terza figura, la «*fabbrica de messer San Petronio*»³⁴ e poi, nel 1545, decise di destinare gli oggetti sequestrati ai luoghi pii perseguendo, così, una moralizzazione della delazione, ma soprattutto una redistribuzione della ricchezza in favore dei più poveri in conformità con le moderne politiche di *welfare*. In questo modo, dunque, anche un «atto ipoteticamente ispirato da un vantaggio personale», come la delazione, può essere trasformato in una

²⁹URSO C., *La delazione nelle fonti barbariche. Il caso dei franchi, degli ostrogoti e dei longobardi*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p.79

³⁰MILANI G., *Corruzione, delazione e pubblico interesse. Qualche caso duecentesco dal Liber falsariorum di Padova* in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p.23

³¹ Ibidem

³² Sul punto, Treccani. (s.d.), *Homo homini lupus*, in Vocabolario Treccani online disponibile su <https://www.treccani.it/vocabolario/homo-homini-lupus/#>

³³ MUZZARELLI M.G. «*Quilibet possit accusare*»: *denunce e mezzi di controllo del rispetto della legislazione suntuaria. Il caso bolognese*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 46.

³⁴ *Ivi*, 49

forma di collaborazione al bene pubblico»³⁵, permettendo, anche al delatore, di contribuire al benessere della comunità.

Dalla denuncia e dalla delazione ci guadagnarono tutti, «*sia il denunciante sia i meno abbienti e dunque il bene pubblico*»³⁶; perché, dunque, non promuoverle? Il “pagamento” dei segnalatori e la diffusione di un clima di sospetto e incertezza furono ragioni sufficienti per impedire la diffusione di una partica che garanti la punibilità dei trasgressori, il bene comune e la redistribuzione della ricchezza o sono dei rischi che vale la pena correre?

Gli utilitaristi³⁷ non avrebbero dubbi, se promuovendo la denuncia/delazione si ottengono maggiori effetti positivi che negativi, allora incentivare la collaborazione è la scelta migliore per ottenere il benessere e la felicità della società.

³⁵ *Ibidem*

³⁶ *Ivi*, 50

³⁷ Per approfondire il pensiero utilitarista, SANDEL M., *Giustizia. Il nostro bene comune*, Feltrinelli Editore, Milano, 2021, pp. 40 - 68.

CAPITOLO II

LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI OGGI: IL MODELLO *WHISTLEBLOWING* ITALIANO

1. “Ora et labora”: il tacito patto del lavoratore di non pensare

Con la sentenza n. 1455/1997³⁸, la Suprema Corte, ha fornito un importante contributo ad un processo che, avviato dall’Assemblea costituente nel 1948 e continuato, poi, dal legislatore ordinario, si prefiggeva l’obiettivo di dare voce al lavoratore sui luoghi di lavoro. Un diritto, quello della manifestazione del pensiero, il cui esercizio, fino all’introduzione della Costituzione, era reso impossibile da un sistema che guardava al contratto di lavoro come ad un rapporto “*servi e padroni*”³⁹ nel quale, «*tu mi farai da servitore e io ti pagherò il salario*»⁴⁰ e caratterizzato da un tacito patto per cui il lavoratore avrebbe sempre obbedito, protetto e difeso «*la vita, la roba, l’onore*»⁴¹ del proprio padrone secondo quelli che erano i «*doveri di un galantuomo*»⁴².

Galantuomo era, infatti, il lavoratore sommo, rispettoso e fedele, che difendeva il proprio padrone, che non lo abbandonava mai, nemmeno dopo la morte, e che si dedicava pienamente all’esercizio delle proprie mansioni; che non pensava, che non manifestava il proprio pensiero e che non incentivava all’azione. Un lavoratore, dunque, completamente assoggettato al volere del proprio padrone ed eternamente fedele; «*data una promessa, fatto un accordo non si manchi*»⁴³, questo il valore riconosciuto al contratto, la cui violazione avrebbe privato per sempre il lavoratore del proprio onore.

Un declino, quello del sistema “servi e padroni”, che venne a coincidere con l’introduzione, nel sistema giuridico, di norme costituzionali e ordinarie a tutela del diritto di parola del lavoratore, incompatibili con gli interessi datoriali, ma in linea con la volontà di «*giuridicizzare*» il potere disciplinare del datore di lavoro e di impedire che l’obbligo di fedeltà costituisse un «*ostacolo nella difesa stessa dei propri diritti*»⁴⁴. Ecco, dunque, la nascita di un sistema nel quale, l’esercizio di un diritto costituzionalmente garantito, come il diritto alla parola, alla critica e alla denuncia, non avrebbe

³⁸ Cass. civ., sez. lav., 12 gennaio 1996 – 18 febbraio 1997, n. 1445, in *Giust. civ.*, 1995, p.1261. Disponibile in: https://bibliotecariviste.giuffrefrancisclefebvre.it/-/details?id_doc_master=3288

³⁹ Espressione utilizzata da CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli Editore, Torino, 2020, p. 4.

⁴⁰ Così scrive CANTÙ C., in *Il galantuomo ovvero i diritti e i doveri*, Milano, 1846, p. 87.

⁴¹ *Ivi*, 110.

⁴² *Ibidem*

⁴³ *Ivi*, 87

⁴⁴ Per approfondire la posizione della Chiesa CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 10.

mai potuto costituire “giusta causa” di licenziamento⁴⁵. La Costituzione italiana, infatti, «*riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità*», attribuisce a «*tutti i cittadini [...] pari dignità sociale*» e pari diritto a manifestare liberamente il proprio pensiero⁴⁶. «*L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro [...]*» che tutela il «*lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*» e garantisce ai lavoratori la libertà sindacale e il diritto di sciopero come massime forme di manifestazione del pensiero e opposizione al datore di lavoro.⁴⁷

Incompatibile con queste disposizioni risultava, dunque, il potere disciplinare illimitato riconosciuto al datore di lavoro, che divenne oggetto di un crescente declino per mano di accordi interconfederali e dello Statuto dei Lavoratori⁴⁸; entrambi autori di «*un'opera di riequilibrio delle opportunità in azienda*» che ha visto l'introduzione di una causale di recesso, di un onere della prova a carico del datore di lavoro e il riconoscimento, al lavoratore, del diritto di opposizione ai provvedimenti datoriali.⁴⁹

Infatti, con l'accordo interconfederale⁵⁰ del 18 ottobre 1950, siglato tra la confederazione generale dell'industria italiana, CGIL, CISL e UIL, si sono previste delle misure a tutela del «*lavoratore che ritenga ingiustificato il suo licenziamento*» al fine di «*prevenire i licenziamenti individuali ingiustificati e la possibilità di turbamenti in occasione di licenziamenti individuali*»⁵¹ e, con l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1950, concluso tra le medesime parti, si disciplinava la procedura che il datore di lavoro avrebbe dovuto attuare in caso di licenziamenti individuali per riduzione del personale.⁵²

Con l'accordo, poi, del 07 agosto 1947, si sono costituite, anche in Italia, le commissioni interne con l'obiettivo di «*mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione della azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento della attività produttiva*»⁵³ e con ruolo attivo in materia di licenziamenti come previsto all'art. 3 dell'accordo.

⁴⁵ Come trattato da CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 8.

⁴⁶ Come sancito rispettivamente agli artt. 2,3, 21 Cost.

⁴⁷ Come sancito rispettivamente agli artt. 1, 35, 39 e 40 Cost.

⁴⁸ Con Statuto dei Lavoratori si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n 300 che reca “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

⁴⁹ CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli Editore, Torino, 2020, p. 8.

⁵⁰ L'accordo interconfederale del 18 ottobre 1950 è consultabile in <https://archiviadocumenti.cgiltoscana.it/opuscoli/10accordo-interconfederale-sui-licenziamenti-individuali.pdf>

⁵¹ Come previsto all'art 1 e all'art 2 dell'accordo confederale del 18 ottobre 1950.

⁵² L'accordo interconfederale del 20 dicembre 1950 è consultabile in <https://onelavoro.wolterskluwer.it/search/estremi/2133029891?searchContextId=all&searchMode=0>.

⁵³ L'accordo del 07 agosto 1947 in <https://www.mirafiori-accordielotte.org/rappresentanza/commissioni-interne/accordo-7-agosto-1947/>

L'apposizione di limiti al potere disciplinare datoriale ha permesso ai lavoratori di acquisire, finalmente, il diritto di parola, di critica e di denuncia verso il datore di lavoro superando, così, l'idea per cui il dipendente, che agiva in giudizio contro quest'ultimo, fosse «*un ingrato, un arrogante, un soggetto sospettabile di simulazione fraudolenta per lucrare dal suo padrone qualche lira in più*»⁵⁴.

Una libertà, quella del lavoratore, di denunciare non solo il datore di lavoro, ma anche i colleghi che pongono in essere condotte illecite sul luogo di lavoro. Con la sentenza 12 gennaio 1996-18 febbraio 1997, n. 1455/1997⁵⁵, infatti, la Corte di Cassazione, riconosce all'impresa il potere di utilizzare il personale «*non indicato formalmente alle maestranze come di sorveglianza, per accertare eventuali attività illecite dei lavoratori*» sulla base del fatto che l'artt. 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori non potessero costituire deroga al diritto del lavoratore di segnalare illeciti già commessi o in corso, adire all'autorità giudiziaria e agire per garantire i diritti spettanti a terzi, in questo caso quelli del datore di lavoro.

Definita clamorosa («*il capo può far spiare i dipendenti. La Cassazione: se sospettati di disonestà possono essere sorvegliati dai colleghi*»⁵⁶) e incostituzionale («*la Cassazione ha in sostanza stabilito che ci si può fare giustizia da soli*»⁵⁷), la decisione della Corte di Cassazione ha fatto discutere e non poco, ma ha anche condotto alla nascita di “un nuovo lavoratore”, passato da suddito passivo ad attore consapevole⁵⁸, dotato di un potere di controllo e di segnalazione, che ha sconvolto l'equilibrio tra lavoratore-datore in favore di un clima di trasparenza e legalità.

2. L'interesse pubblico nella collaborazione del lavoratore: il diritto-dovere di segnalare

Il riconoscimento del potere di denuncia e di segnalazione di condotte illecite in capo al lavoratore non solo ha consentito l'esercizio, a quest'ultimo, di diritti costituzionalmente garantiti e non⁵⁹, ma ha anche permesso allo Stato di adempiere all' «*ineludibile compito [...] di rispondere [...] all'esigenza di legalità dei singoli cittadini e della collettività così da garantire una maggiore effettività e protezione anche all'esercizio di ogni altro diritto*»⁶⁰. Tant'è vero che l'esercizio del diritto di

⁵⁴ ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 1995, p. 65.

⁵⁵ Cass. civ., sez. lav., 12 gennaio 1996 – 18 febbraio 1997, n. 1445, in Giust. civ., 1995, p.1261. Disponibile in: https://bibliotecariviste.giuffrefrancisclefebvre.it/-/details?id_doc_master=3288

⁵⁶ Come intitolato l'articolo di HAVER F., *Clamorosa sentenza della SC. Il capo può far spiare i dipendenti. La Cassazione: se sospettati di disonestà possono essere sorvegliati dai colleghi*, in Corriere della Sera, 1997, 15.

⁵⁷ Come affermato da MUGGIA R., difensore delle due cassiere, nel processo concluso con la sentenza 1445/1997 della Corte di Cassazione, sezione lavoro.

⁵⁸ Espressione utilizzata da SARTORI A., *La pubblica amministrazione da castello inespugnabile a casa di vetro?*, in AA.VV., *La terza riforma del lavoro pubblico tra aziendalismo e autoritarismo*, (a cura di) NARNI M. e GARILLI A., CEDAM, Padova, 2013, p.279.

⁵⁹ Artt. 21 Cost, 10 Cedu e 1 St. Lav.

⁶⁰ Così scrive CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 15 parafrasando Corte cost. 4-6 aprile 1973, n.34, in Giur. Cost, 1973, p.317.

denuncia/segnalazione svolge una funzione socialmente utile attraverso la quale «*il lavoratore si rende portatore ed interprete*» del volere della comunità «*affinché gli illeciti non rimangano (né prosperino) nell'ombra*»⁶¹; un ruolo, questo, che ha, inevitabilmente, condotto le istituzioni a rivestire un particolare interesse nella segnalazione degli illeciti e a tradurre quest'ultimo in una normativa ad incentivo della stessa.

A tal fine, infatti, *in primis*, con l'obiettivo di attribuire valore civico e sociale alla segnalazione e, *in secundis*, di tutelare il lavoratore-segnalante da atti ritorsivi del datore di lavoro, il legislatore ha compiuto una vera e propria «*rivoluzione culturale*»⁶² mediante l'introduzione, nel sistema giuridico italiano, della disciplina *whistleblowing*.

I primi riferimenti al *whistleblower* sono rinvenibili all'art. 54 *bis* d.lgs. n.165/2001 rubricato «*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*» ed introdotto all'art 1 comma 51 della legge n.190/2012 (c.d. legge Severino) in materia di prevenzione e repressione «*della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*». L'adozione della legge Severino, già delineata dalla legge 4 marzo 2009 n.15 recante disposizioni per «*l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico*» e per «*l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*»⁶³, è la risposta, del legislatore, alla «*ratifica ed esecuzione della convenzione civile sulla corruzione*» di Strasburgo⁶⁴ con la quale introduce, nell'ordinamento, l'art. 9 della Convenzione in base al quale «*Ciascuna parte prevede nel suo diritto interno un'adeguata tutela contro qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle perone o autorità responsabili*».

Stabilendo che, «*il pubblico dipendente che segnala [...] condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione*», l'art 54 *bis* attua una “chiamata alle armi”⁶⁵ dei dipendenti pubblici finalizzata a far emergere il fenomeno corruttivo, e permettere altresì di superare la scarsa propensione alla denuncia da parte dei lavoratori, dettata principalmente dal timore di subire atti ritorsivi.

⁶¹ Così scrive CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 31.

⁶² COPPOLA F., *Il whistleblowing: la “scommessa etica” dell'anticorruzione*, in *Dir. Pen. Proc.*, 4/2018, p. 475.

⁶³ La legge 4 marzo 2009 n.15, anche detta riforma Brunetta, tratteggiava come possibili «aggiustamenti» alla lotta alla corruzione, la raccolta delle segnalazioni e la tutela dei *whistleblowing*, rimandando però tale compito ad un successivo intervento legislativo.

⁶⁴ Si fa riferimento alla Convenzione tenutasi a Strasburgo il 4 novembre 1999, ratificata dallo Stato italiano, mediante la legge 28 giugno 2012 n.112.

⁶⁵ Espressione utilizzata da COPPOLA F., *Il whistleblowing: la “scommessa etica” dell'anticorruzione*, cit., p. 476.

Riconoscendo la possibilità di assumere il ruolo di *whistleblowing* ai soli dipendenti pubblici⁶⁶, l'art 54 *bis*, priva l'intero settore privato della tutela a quest'ultimi riconosciuta; un vuoto che verrà colmato soltanto nel 2017 con l'adozione della legge n.179 recante «*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*». La legge n.179/2017 è, infatti, il risultato di un complesso procedimento di estensione della disciplina *whistleblowing* al settore privato che permette di colmare «*un'assenza, nell'ordinamento italiano, di un quadro normativo organicamente dedicato alla regolamentazione del whistleblowing*»⁶⁷. L'art 2 della suddetta legge rubricato «*Tutela del dipendente o collaboratore*⁶⁸ *che segnala illeciti nel settore privato*», ad integrazione dell'art. 6 del d.lgs. n.231/2001, introduce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare uno o più canali di comunicazione attraverso i quali il lavoratore può presentare la propria segnalazione, anche in forma anonima, dichiarando «*il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante*».

Il legislatore sigla così un'alleanza con i lavoratori, pubblici e privati, finalizzata al contrasto dell'illegalità, reso più efficace dall'imprevedibilità, spontaneità ed eventualità della segnalazione endoaziendale del dipendente, che, per mezzo della posizione ricoperta, rafforza «*l'azione preventiva e repressiva di condotte contra legem*»⁶⁹ delle istituzioni.

D'altro canto, il lavoratore è titolare di un “diritto al silenzio” che lo lascia libero di decidere se segnalare o non le condotte illecite di cui è testimone⁷⁰ e di tutelarsi da eventuali ritorsioni sul piano lavorativo e privato conseguenti alla denuncia⁷¹. Quando, però, l'oggetto della violazione è una fattispecie particolarmente meritevole di tutela, il legislatore, non può affidarsi alla mera discrezionalità del lavoratore, ma deve accertarsi di sanzionare i responsabili dell'illecito. Per questo motivo e, per

⁶⁶ L'art. 54 *bis* 2° comma recita «*Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*»

⁶⁷ Così RICCIO A., *La tutela del whistleblowing in Italia*, in Giorn. dir. lav. rel. ind., n. 153, 2017, I, pp.140 -141.

⁶⁸ Con riguardo ai lavoratori autonomi e i professionisti che collaborano con l'impresa e vincolati dal segreto professionale, godono della tutela *whistleblowing* solo se la segnalazione viene compiuta mediante il canale interno. Per approfondire GHERA E., VALENTE L., *Sulla riforma degli obblighi di segreto contenuta nella legge sul whistleblowing*, Riv. it. dir. lav., pp. 252 – 253.

⁶⁹ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 12.

⁷⁰ La Corte costituzionale in Corte cost. 4-18 gennaio 1977 n. 29 afferma che «*non può configurarsi per questo nei suoi confronti [del lavoratore] un inderogabile dovere di solidarietà sociale, del quale sia richiesto in ogni caso l'adempimento*». La sentenza è disponibile in <https://giurcost.org/decisioni/1977/0029s-77.html>

⁷¹ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 17.

l'interesse generale sottostante, il legislatore muta il "diritto al silenzio" del lavoratore in un dovere di segnalazione ricorrendo all'impegno, di ogni cittadino, di adempiere ai propri obblighi di solidarietà sociale⁷².

In tal senso, viene adottato il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, che impone al lavoratore di segnalare ogni condotta contraria alle disposizioni «*in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*» contenute nel decreto e di cui è venuto a conoscenza.

Le materie di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sono da sempre state oggetto di intervento da parte del legislatore che già nel 1955, con l'art. 6, comma 1, lett. c) del d.P.R. 27 aprile 1955 n.547, prevedeva l'obbligo in capo ad ogni dipendente di «*segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o ai preposti le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui venissero a conoscenza*»; è, però, con l'art. 20 del d.lgs. 81/2008, rubricato «*Obblighi dei lavoratori*», che si afferma l'obbligo di ogni lavoratore di «*prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro*».

L'articolo, poi, dispone che il prestatore di lavoro segnali «*tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente eventuali deficienze dei mezzi e attrezzature [...], sia ogni altra condizione di pericolo [...] delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta*». Qualora, le situazioni oggetto di segnalazione, siano situazioni di pericolo grave e incombente, allora il lavoratore deve darne notizia anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Una segnalazione, quella del lavoratore, che può non essere destinata solo al datore di lavoro, dirigente o responsabile per la sicurezza dei lavoratori, ma anche all'esterno; un impedimento all'esternalizzazione della denuncia, infatti, significherebbe tutelare il datore di lavoro e consentirgli di gestire internamente la problematica segnalatagli.⁷³

Al lavoratore che, per «*trascuratezza o per malinteso adempimento dell'obbligo di fedeltà*»⁷⁴, non dovesse segnalare l'evento di rischio, saranno irrogate, non solo le sanzioni penali di cui all'art. 55, ma anche le misure disciplinari conseguenti all'«*inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro*» previste dai CCNL⁷⁵.

⁷² Così in Corte cost. 27 gennaio-2 febbraio 1972 n.12.

⁷³ *Ivi*, 44

⁷⁴ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit. , p. 45.

⁷⁵ A titolo esemplificativo: il CCNL relativo al personale dell'area sanità triennio 2019-2021, in particolare art. 49, comma 3, lettera f), il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni locali triennio 2016-2018 con riguardo all'art. 36, comma 4, lettera e), nonché il CCNL relativo al personale dell'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri triennio 2016-2018, art. 30, comma 4, lettera e).

Rilevante, infine, è l'art. 50 del d.lgs. 81/2008 che, attribuendo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la facoltà di ricorrere alle autorità competenti⁷⁶, instaura un dialogo tra gli organismi di rappresentanza e le istituzioni finalizzato ad un'azione di coordinamento e partecipazione per prevenire situazioni di pericolo⁷⁷ sacrificando l'obbligo di riservatezza dovuto al datore di lavoro «*sulla base del dell'interesse costituzionalmente protetto [...] alla trasparenza delle amministrazioni pubbliche e private*»⁷⁸.

Il riconoscimento al lavoratore del diritto di denuncia/segnalazione ha assicurato alle istituzioni un controllo diffuso sulla legalità consentendo loro di restringere gli spazi di impunità e favorire l'applicazione di sanzioni⁷⁹, ma ha, anche, modificato gli interessi in gioco. Per incoraggiare ad abbandonare il "diritto al silenzio", il legislatore, infatti, ha ridimensionato l'«originario ordinamento codicistico»⁸⁰ limitando il diritto alla fedeltà e alla segretezza del datore di lavoro in funzione della legalità.

3. Il lavoratore segnalante: tutele esterne alla normativa sul *whistleblowing*

Non si può certo negare che la disciplina *whistleblowing* sia entrata a far parte del sistema giuridico italiano con un consistente ritardo rispetto ad altre realtà che, già nel XIX secolo, impiegavano la denuncia dei privati come strumento per la repressione e prevenzione dei reati.⁸¹

La presenza di norme che già tutelavano il diritto di parola, denuncia e critica del privato e impedivano al datore di lavoro di attuare azioni ritorsive nei confronti del lavoratore-segnalante, ha portato il legislatore italiano a non considerare urgente la questione *whistleblowing*. Con l'introduzione della Costituzione, infatti, viene chiarito che la qualifica di lavoratore subordinato non può far venire meno l'esercizio dei diritti fondamentali spettanti ad ogni individuo né legittimare il datore di lavoro ad adottare misure ritorsive nei confronti del dipendente che li esercita. Il lavoratore è così libero di manifestare il proprio pensiero (art. 21 Cost) di adire l'autorità giudiziaria «*per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi*» (art. 24 Cost) e di «*collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi,*

⁷⁶ Nel dettaglio, alla lettera o) il legislatore afferma che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza «*può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*»

⁷⁷ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 46.

⁷⁸ GHERA E., VALENTE L., *Sulla riforma degli obblighi di segreto contenuta nella legge sul whistleblowing*, cit., p. 255.

⁷⁹ CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., 12.

⁸⁰ GHERA E., VALENTE L., *Sulla riforma degli obblighi di segreto contenuta nella legge sul whistleblowing*, cit. p. 255.

⁸¹ Il riferimento è al False Claims Act o *Lincoln Law* statunitense adottato nel 1863 e riproposto in seguito in materia di sicurezza nucleare, attività minerarie e crisi finanziarie. Per approfondire: ARNAUDO L., *Whistleblowing: le parole e le cose*, Mercato Concorrenza Regole, 2015; pp.347–352.

alla gestione delle aziende» ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro (art 46 Cost). Secondo l'art 46 Cost, infatti, tutti i lavoratori hanno la facoltà di partecipare, direttamente o attraverso i sindacati, alla gestione dell'azienda, intesa non solo come collaborazione per il miglioramento della produzione, organizzazione e gestione, ma come contributo affinché l'attività non si svolga in *«contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»* (art 41 Cost, 2° comma). Un coinvolgimento, quello del lavoratore, che può essere esplicito anche mediante il ricorso alla denuncia in ragione del principio per cui *«un soggetto non può essere escluso per il fatto di essere prestatore di lavoro»* che impedisce sia alla contrattazione che all'art 46 Cost. di annullare o limitare tale diritto.⁸²

Il diritto di parola viene altresì tutelato all'art. 1 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) che riconosce ai lavoratori la facoltà di manifestare liberamente, nei luoghi dove prestano la loro opera, il proprio pensiero *«a tutela della “dignità” del lavoro e all’esercizio di diritti di natura sindacale»*⁸³, ma anche dallo stesso d.lgs. 81/2008, che nientemeno, impone ai dipendenti di segnalare tutte quelle situazioni compromissive della sicurezza e della salute del luogo di lavoro salvo l'applicazione di sanzioni penali e disciplinari, nonché il potere del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di segnalare eventuali violazioni alle autorità, e non solo⁸⁴, senza pregiudicare la propria posizione lavorativa.

Altri riferimenti sono rinvenibili agli artt. 52 *bis* d.lgs. n. 385 del 1993 e 8 *bis* al d.lgs. n. 58 del 1998 che sanciscono l'obbligo, per le imprese destinatarie, di munirsi di uno specifico sistema per la segnalazione interna e per la tutela del personale che effettui la segnalazione, introdotti nel d.lgs. 72/2015 attuativo della direttiva 2013/36/UE in materia di *«segnalazione, all'interno degli intermediari e verso l'autorità di vigilanza, delle violazioni delle disposizioni della direttiva 2013/36/UE e del regolamento (UE) n. 575/2013, tenendo anche conto dei profili di riservatezza e di protezione dei soggetti coinvolti, eventualmente prevedendo misure per incoraggiare le segnalazioni utili ai fini dell'esercizio dell'attività di vigilanza ed eventualmente estendendo le modalità di segnalazione anche ad altre violazioni»*.

⁸² Per approfondire l'iniziativa del *whistleblower* e l'art 46 Cost. CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli Editore, Torino, 2020, p. 81-87.

⁸³ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 77.

⁸⁴ Il Tribunale di Roma con la sentenza n.16203 del 16 dicembre 2009, dichiarando illegittimo il licenziamento di un RLS che aveva denunciato alla stampa l'inadeguatezza dei sistemi di sicurezza aziendali, fa prevalere il diritto alla critica del lavoratore e l'interesse pubblico alla lesione d'immagine dell'impresa.

Ancora, in ambito di diritto discriminatorio⁸⁵, il d.lgs. n. 215 del 2003 «*per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*» e il d.lgs. n. 216 del 2003 «*per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*», che, ai rispettivi art. 4 bis, riconoscono «*La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 [...] avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento*»; nonché l'art. 361 c.p. che sanziona il pubblico ufficiale che omette o ritarda la denuncia di un reato di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni.

E da ultimo, tutte le disposizioni che regolano, e limitano, il potere disciplinare del datore di lavoro quali l'art 2106 c.c., l'art. 7 della legge 300/1970, nonché l'art. 2119 c.c., la legge 604/1966, l' art. 18 della legge 300/1970 in materia di licenziamento⁸⁶.

Se ci si limitasse, però, al quadro normativo appena delineato non si comprenderebbe fino in fondo l'ampiezza legislativa riservata alla tutela del lavoratore. Ecco perché si rende necessaria una breve disamina anche dell'ordinamento internazionale e comunitario.

Sul piano internazionale, infatti, già nel 1944, con la Dichiarazione di Filadelfia, la Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL) aveva dichiarato «*la libertà di espressione e di associazione*» principi fondamentali dell'Organizzazione e condizioni essenziali per lo sviluppo sociale, nonché, la Convenzione del 22 giugno 1982 n.158, con cui aveva sancito l'impossibilità del «*fatto di aver presentato un'istanza o partecipato a procedure avviate contro un datore di lavoro in ragione di presunte violazioni della legislazione, o presentato un ricorso alle autorità amministrative competenti*» di costituire “giusta causa” di licenziamento. Per passare, poi, all'art.10 della Convenzione EDU secondo il quale «*ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione*», ricomprendendo in essa, e dunque tutelando, anche «*la libertà d'opinione e la libertà di ricevere o comunicare informazioni o idee*» dai limiti di frontiera o dagli impedimenti delle autorità pubbliche. L'espressa menzione alla «*libertà di ricevere o comunicare informazioni o idee*» del legislatore aveva, infatti, l'obiettivo di tutelare una specifica categoria di lavoratori, i giornalisti⁸⁷, e

⁸⁵ La relazione tra *whistleblowing* e diritto antidiscriminatorio è ben delineata da LEWIS D., *Providing Rights for Whistleblowers: Would an Anti-Discrimination Model be More Effective?*, in *Industrial Law Journal*, 2005, 34 pp. 239-252.

Sempre Lewis evidenzia come in un sondaggio condotto nel 2010 sulle prime 250 società del FTSE del Regno Unito, tra le organizzazioni che hanno fornito informazioni sui tipi di problemi segnalati, il 78% ha menzionato molestie/bullismo, il 69% ha citato irregolarità finanziarie, il 60% ha identificato discriminazioni e il 45% ha indicato negligenza. Per approfondire LEWIS D., *Evidence to the european parliament budgetary control committee hearing on whistleblowing*, European Parliament. Disponibile in <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201105/20110518ATT19546/20110518ATT19546EN.pdf>

⁸⁶ RICCIO A., *La tutela del whistleblowing in Italia*, cit., n. 153, 2017, I, p. 145.

⁸⁷ Per approfondire CASTELLANETA M., *La libertà di stampa nel diritto internazionale ed europeo*, Bari, 2012, p.120.

più in generale l'interesse pubblico all'informazione quale mezzo per una corretta e trasparente amministrazione, senza considerare la possibilità di salvaguardare la libertà d'espressione anche come strumento per il perseguimento della legalità nei luoghi di lavoro.

Solo nel 2008 la Corte, nella sentenza *Guja c. Moldova*, decide di avvalersi dell'art. 10 della Convenzione per dichiarare illegittimo il licenziamento disposto ai danni del ricorrente, il quale aveva divulgato alcuni documenti comprovanti la corruzione e i gravi comportamenti omissivi tenuti dall'Autorità giudiziaria. In tale occasione, infatti, la Corte, esprimendosi a favore del Guja, ha ampliato la concezione di interesse pubblico facendovi rientrare, non più solo il diritto all'informazione, ma anche il diritto alla legalità nell'ambiente di lavoro, considerando i fenomeni corruttivi e le omissioni del sistema giuridico moldavo sufficientemente gravi da prevalere sul diritto alla riservatezza, alla fedeltà o alla discrezione del datore di lavoro. A tale sentenza, se ne aggiungono altre⁸⁸ nelle quali la Corte conferma e rafforza la propria posizione stabilendo che «*i vincoli di lealtà, discrezionalità e riservatezza*» non impediscono ai lavoratori pubblici di divulgare informazioni relative al proprio ufficio, purché «*sia comprovato un forte interesse pubblico a conoscere la vicenda e non esistano efficaci canali con cui procedere alla segnalazione*»⁸⁹.

A conclusione di questo corollario, si rinvengono le disposizioni dell'Unione Europea, in particolare, il Regolamento UE 16 aprile 2014 n. 596 in materia di «*abusi del mercato*», che riconosce all'art. 23, comma 4, l'impossibilità della segnalazione rivolta alle autorità ai sensi del regolamento di costituire «*violazione di eventuali limitazioni alla divulgazione delle informazioni imposte per contratto o per via legislativa, regolamentare o amministrativa, né implica, per la persona che effettua la segnalazione, alcuna responsabilità di qualsivoglia natura in relazione a tale segnalazione*» e, all'art. 32, rubricato, «*Segnalazione di violazioni*», impone agli Stati membri di provvedere «*affinché le autorità competenti mettano in atto dispositivi efficaci per consentire la segnalazione, alle stesse autorità competenti, di violazioni effettive o potenziali del presente regolamento*» e ai datori di lavoro «*che svolgono attività regolamentate dalla normativa in materia di servizi finanziari di mettere in atto procedure interne adeguate affinché i propri dipendenti possano segnalare violazioni del presente regolamento*». Segue, poi, la Direttiva 2015/2392 in esecuzione del già citato regolamento che estende, il dovere degli Stati membri di attuare procedure anche a tutela «*delle persone che lavorano nel quadro di un contratto di lavoro*» (così rubricato) e che denunciano violazioni nelle materie oggetto del

⁸⁸ Si fa riferimento alla sentenza EDU 17 settembre 2015, *Langner c. Germania*, alla sentenza EDU 19 gennaio 2016, *Aurelian Oprea c. Romania*, nonché la sentenza EDU 13 gennaio 2015, *Rubins c. Lettonia* e sentenza EDU 8 ottobre 2015, *Kharlamov c. Russia*. In merito a quest'ultime si rinvia al commento di CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli Editore, Torino, 2020, p. 109.

⁸⁹ Così CORSO S.M., PASCUCCI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 108.

presente regolamento (art. 8) e la Direttiva 2015/849 che, in materia di riciclaggio e terrorismo, obbliga gli Stati Membri di attuare «*meccanismi efficaci ed affidabili*» per favorire la segnalazione «*di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni nazionali di recepimento della presente direttiva*» e di adottare specifiche procedure interne affinché i dipendenti possano segnalare in forma anonima e in modo indipendente. Infine, l'art. 22 delle Staff Regulations of officials of the European Communities n.31 afferma che ogni pubblico ufficiale «*shall without delay*» informare il superior gerarchico, il direttore, il segretario generale o l'OLAF di eventuali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza «*in the course of or in connection with the performance of his duties*».

Alla stregua di quanto detto, non si può certo affermare che l'assenza di una normativa *ad hoc* sul *whistleblower* delinei un quadro normativo incapace di tutelare il lavoratore che ritiene di aver subito un atto ritorsivo in ragione «*dell'avvenuta attività di segnalazione*»⁹⁰, perché allora il legislatore nel 2012, poi nel 2015 e infine nel 2023, recependo la direttiva UE 2019/1937, decide di arrendersi alle sollecitazioni esterne e prevedere una disciplina *whistleblowing* ?

Diversamente dagli altri contesti normativi e sociali⁹¹, nei quali si è resa necessaria l'introduzione di una disciplina *whistleblowing* per tutelare il prestatore di lavoro dal consolidato principio «*termination at will*» che legittimava il datore di lavoro a terminare «*at any time and for any reason*» il rapporto di lavoro, il sistema italiano aveva già adottato norme costituzionali e ordinarie a tutela dei diritti del lavoratore, al loro esercizio e all'impossibilità di questi di costituire giusta causa di licenziamento. La criticità italiana, infatti, consisteva in una mancata attivazione di sistemi interni finalizzati alla segnalazione e alla gestione delle informazioni sensibili e confidenziali raccolte per mezzo dei medesimi⁹². I fatti storici e le differenze culturali hanno fatto sì che la segnalazione venisse associata «*a concetti negativi come la delazione o spiata*»⁹³ e hanno condotto l'Italia a «*maggior prudenza nell'accettazione di sistemi (strutturati) di segnalazione*» per scagionare il pericolo di una loro strumentalizzazione finalizzata ad una «*delazione istituzionalizzata*». È su questo punto che interviene, prima l'art 54 *bis*, poi la legge 179/2017 modificando l'art. 6 del d.lgs. 231/2006, e infine il d.lgs. 10 maggio 2023, n.24 attuativo della direttiva UE 2019/1937 «*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*» e recante una disciplina *ad hoc* sui canali di presentazione delle segnalazioni e le modalità di presentazione.

⁹⁰ Così CORSO S.M., PASCUCCHI P., in *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p. 103.

⁹¹ Si fa riferimento alle realtà di Common Law ed in particolare al modello statunitense

⁹² Così LATTANZI R., *Prime riflessioni sul c.d. whistleblowing; un modello da replicare "ad occhi chiusi"?*, in Riv. it. dir. lav., 2010, I, p. 344.

⁹³ RICCIO A., *La tutela del whistleblowing in Italia*, cit, pp. 140 -141.

4. Un canale di collaborazione sicuro per il lavoratore: il d. lgs. 10 marzo 2023, n.24

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 costituisce il più recente intervento normativo, e forse anche il più significativo, in materia *whistleblowing*. Viene adottato in recepimento della Direttiva europea UE 2019/1937, recante disposizioni a tutela dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, con l'obiettivo di garantire una disciplina protettiva armonizzata tra i vari settori in forza dell'importante ruolo riconosciuto ai lavoratori⁹⁴ nel contrasto all'illegalità, nella prevenzione degli illeciti e nella salvaguardia del benessere della società⁹⁵.

L'elemento di novità consiste nella predisposizione di sistemi di comunicazione interni ed esterni, univoci sia per gli Enti del settore pubblico che privato⁹⁶, per garantire una segnalazione sicura e un trattamento confidenziale delle informazioni senza pregiudicare la segretezza dell'identità del collaboratore⁹⁷. Un canale, quello interno, che richiama al sistema già delineato all'art. 6 del d.lgs. 231/2001, ma che ne potenzia gli effetti di riservatezza e terzietà imponendo al datore di lavoro (e agli Enti pubblici) di sentire, previamente, le Rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁹⁸ e affidare la gestione delle informazioni raccolte ad « *una persona o a un ufficio interno [o anche esterno] autonomo dedicato e con personale*

⁹⁴ Considerando 1 della Direttiva UE cita infatti «*Chi lavora per un'organizzazione pubblica o privata o è in contatto con essa nello svolgimento della propria attività professionale è spesso la prima persona a venire a conoscenza di minacce o pregiudizi al pubblico interesse sorti in tale ambito*».

⁹⁵ Considerando 2 della Direttiva cita «*A livello di Unione le segnalazioni e le divulgazioni pubbliche degli informatori costituiscono uno degli elementi a monte dell'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione. Essi forniscono ai sistemi di contrasto nazionali e dell'Unione informazioni che portano all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme dell'Unione, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità*».

⁹⁶ Rientrano tra i soggetti tenuti al rispetto della disciplina (in ambito pubblico) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001 ivi inclusi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali (ad es. le Autorità di sistema Portuale) e di cui all'art. 3, d.lgs. n. 165/2001; le Autorità amministrative indipendenti; gli Enti pubblici economici; le Società in controllo pubblico ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate e le Società in house anche se quotate nonché gli organismi di diritto pubblico e i concessionari di servizio pubblico. (In ambito privato) I soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 3 d. lgs. 24/2023)

⁹⁶ I canali interni, in quanto più prossimi alla condotta illecita segnalata, consentono un intervento più immediato ed efficace. La loro assenza costituirebbe grave pregiudizio non solo per il lavoratore che dovrebbe ricorrere ad altri canali (quelli esterni), ma anche per il fine che si prefiggere il decreto legislativo e cioè quello di garantire la legalità anche in quei contesti in cui non sempre le istituzioni riescono a raggiungere.

⁹⁷ LATTANZI R., Prime riflessioni sul c.d. whistleblowing; un modello da replicare “ad occhi chiusi”?, cit., p.348.

⁹⁸ Di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015

*specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione»*⁹⁹. Detto ufficio dovrà, non solo rilasciare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione, ma una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, anche procedere con una fase istruttoria per valutare la sussistenza dei fatti resi noti¹⁰⁰ al cui esito relaziona entro tre mesi (*«dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione»*) l'informatore motivando la scelta compiuta e indicando le misure da adottare¹⁰¹.

Mentre sulla forma di presentazione delle segnalazioni, il legislatore, lascia ampio margine di scelta al lavoratore, consentendogli sia il ricorso alla forma scritta che a quella orale, più rigoroso è il suo intervento sul contenuto della segnalazione. Ammissibili, infatti, sono le sole segnalazioni aventi ad oggetto *«violazioni»*¹⁰² di disposizioni normative nazionali o dell'Unione che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato¹⁰³, di cui il segnalatore sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. L'ambito applicativo oggettivo della norma esclude¹⁰⁴ così tutte quelle contestazioni, rivendicazioni o richieste mosse per interesse personale della persona segnalante o dalla persona che ha sporto denuncia alle autorità, in quanto incompatibili con il fine ultimo del decreto: garantire protezione agli informatori che, con il loro intervento, rafforzano l'applicazione del diritto dell'Unione e nazionale. La prospettiva su cui si inserisce la tutela lavoristica in questo caso è diversa: non guarda al singolo, ma al singolo *«rispetto ad una complessità ed un fine ulteriore»* così da legittimare il bilanciamento dei diversi interessi coinvolti¹⁰⁵.

Il legislatore, poi, *«nell'ottica di consentire [al lavoratore] di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso»* introduce un sistema di comunicazione esterno mediante il quale poter rivolgere la segnalazione all'ANAC¹⁰⁶ o ai mezzi di diffusione, così da

⁹⁹ Art. 4, comma 2, del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

¹⁰⁰ L'attività istruttoria deve avvenire in conformità con quanto disciplinato all' art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice nonché art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice. Per approfondire: ANAC, *Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, p. 37.

¹⁰¹ Art 5 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

¹⁰² Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 24/2023 possono costituire oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica: le violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione, illeciti civili, amministrativi, condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001 nonché illeciti penali, contabili e irregolarità.

¹⁰³ Art. 1, comma 1, del d.lgs. 24/2023.

¹⁰⁴ Altresì escluse sono le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea nazionali (art. 1 c. 2, d.lgs. n. 24/2023)

¹⁰⁵ VITALETTI M., *Il lavoratore “segnalante” nell'impresa privata e “whistleblowing”*, in Dir. rel. ind., 2019, p. 510.

¹⁰⁶ L'Autorità nazionale anticorruzione, in acronimo ANAC, è un'autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, di contrasto dell'illegalità e lotta alla corruzione. Ai fini della disciplina *whistleblowing* rileva, in particolare, per la sua funzione di canale esterno, di controllo e di irrogazione delle sanzioni amministrative (art. 8 d. lgs. 24/2023).

raggiungere un più elevato numero di destinatari. Con l'intento di disincentivarne il ricorso¹⁰⁷, però, sono state previste delle condizioni necessarie affinché la segnalazione esterna possa considerarsi legittima ai fini dell'applicabilità della disciplina *whistleblowing*. Sarà, infatti, tutelato, quel lavoratore che abbia fatto ricorso al canale esterno solo qualora:

- a) *Non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;*
- b) *la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;*
- c) *la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;*
- d) *la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. (Art. 6)*

Resta ferma, infine, la possibilità per il lavoratore¹⁰⁸ di rivolgere la propria segnalazione alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, che saranno altresì chiamate alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della denuncia.

Una mancata attuazione dei canali di comunicazione, da parte dei soggetti obbligati, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria il cui ammontare varia tra i 10.000 e i 50.000 euro, una cifra, apparentemente irrisoria se rapportata al pregiudizio che l'assenza di un sistema interno di segnalazione comporta al lavoratore-segnalante e al "diritto alla legalità" spettante ad ogni prestatore di lavoro¹⁰⁹. Una sanzione amministrativa verrà altresì irrogata qualora siano state «*commesse ritorsioni o quando [l'ANAC] accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12*».

Un altro importante elemento di novità riguarda i soggetti destinatari delle misure di protezione disciplinate dal decreto legislativo. Sarà, infatti, garantita la tutela alla riservatezza, la protezione da eventuali condotti ritorsive nonché la limitazione da responsabilità rispetto alla rivelazione a tutti quei

¹⁰⁷ In ragione dei delicati interessi in gioco e per scongiurare una divulgazione pubblica di fatti non veritieri che possano pregiudicare l'immagine del datore di lavoro.

¹⁰⁸ Va ricordato l'obbligo per i dipendenti pubblici, di cui, di denuncia dei reati di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni (artt. 361 e 362 c.p.) salvo la possibilità di ricorrere alla tutela del d.lgs. 24/2023 per le eventuali ritorsioni subite.

¹⁰⁹ I canali interni, in quanto più prossimi alla condotta illecita segnalata, consentono un intervento più immediato ed efficace. La loro assenza costituirebbe grave pregiudizio non solo per il lavoratore che dovrebbe ricorrere ad altri canali (quelli esterni), ma anche per il fine che si prefiggere il decreto legislativo e cioè quello di garantire la legalità anche in quei contesti in cui non sempre le istituzioni riescono a raggiungere.

soggetti, diversi dal segnalante¹¹⁰, che in forza della posizione assunta nel processo di segnalazione possano essere oggetto di ritorsioni. Tali soggetti sono il c.d. facilitatore, colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e con le quali abbia uno stretto legame affettivo o di parentela, i colleghi nonché gli enti di proprietà del segnalante, gli enti presso i quali lavora o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo¹¹¹.

Al fine di evitare l'esposizione del segnalante a misure ritorsive, il d.lgs. 24/2023, all'art. 12, rubricato «*Obbligo di riservatezza*» prevede che «*le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse*» e che «*l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni*»¹¹². Sarà assicurata la riservatezza anche alle segnalazioni pervenute in forma orale o mediante modalità non previste dal decreto e ai soggetti menzionati incidentalmente nella segnalazione.

Qualora si dovessero configurare delle condotte ritorsive, anche solo tentate o minacciate, e dalle quali possa essere derivato un danno ingiusto al lavoratore-segnalante, quest'ultimo, ma anche i soggetti indirettamente coinvolti, possono darne comunicazione all'ANAC o, qualora decidano di ricorrere all'autorità giudiziaria, amministrativa o via stragiudiziale, si presumerà che, gli atti ritorsivi «*siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere*»¹¹³.

Infine, per quanto concerne la limitazione da responsabilità a seguito della segnalazione, all'art. 20 rubricato «*Limitazioni della responsabilità*», il decreto sancisce la non punibilità dell'ente o della persona «*che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della*

¹¹⁰ Con il d.lgs. 24/2023 art. 2 è stato ampliato anche il ventaglio di soggetti che possono presentare una segnalazione/denuncia o denuncia pubblica ricomprendendo in essi anche i lavoratori autonomi, il collaboratore coordinato e continuativo nonché i tirocinanti e i volontari.

¹¹¹ ANAC p. 20. Interessante, poi, la figura degli enti che operano nel medesimo contesto del segnalante che possono godere delle misure protettive per il solo fatto di rientrare nello stesso ambito lavorativo dell'informatore. Tra segnalante e questi enti, infatti, non vi è alcun legame né sotto il profilo della proprietà né in quanto vi presti lavoro o servizio. Per approfondire sempre ANAC, p. 23.

¹¹² Fa riferimento alle persone «*espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*» come previsto all' art. 12 del d.lgs. 24/2023

¹¹³ Art. 17, comma 2 d.lgs. 24/2023.

persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16».

È fatto divieto, ai sensi dell'art. 2113 c.c., porre in essere rinunce o transazioni alle tutele riconosciute dal presente decreto legislativo, almeno che esse non siano state sottoscritte in sedi giudiziarie o amministrative sindacali¹¹⁴.

Il decreto legislativo, 10 marzo 2023 n. 24 è il risultato di un lungo processo¹¹⁵ con il quale poter dare voce a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che siano dipendenti pubblici o privati, che siano lavoratori subordinati o autonomi o, ancora, tirocinanti o volontari, tutelando, questo loro diritto fondamentale, dal “padrone” che tutto può.

CAPITOLO III

IL CONFLITTO INDUSTRIALE : IL BILANCIAMENTO DEGLI INTERESSI NELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

1. Diritto di critica *versus* obbligo di fedeltà: i presupposti per una manifestazione di pensiero lecita

La disciplina *whistleblowing* è il risultato di un complesso processo di bilanciamento di interessi che vede contrapposto il diritto del lavoratore a manifestare liberamente il proprio pensiero e il diritto del datore di lavoro di far affidamento sulla fedeltà e sulla riservatezza del dipendente.

Da sempre il legislatore ha dovuto soppesare i propri interventi normativi per non compromettere l'equilibrio della relazione lavoratore-datore. La legge, infatti, guardando al lavoratore subordinato come colui che «*si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*»¹¹⁶ riconosce al lavoratore il diritto di collaborare alla gestione dell'azienda¹¹⁷, instaurando, al contempo, un vincolo di subordinazione («*alle dipendenze e sotto la direzione*») che gli impone di sottostare al potere direttivo del datore di lavoro e adempiere all'obbligo di fedeltà e di diligenza verso quest'ultimo, senza, però, perdere la facoltà di esercizio dei diritti fondamentali riconosciutigli in quanto persona.

¹¹⁴ Art. 2113 c.c., comma 4.

¹¹⁵ Già con la “consulta” (di cui faceva parte anche Cesare Beccaria) n. 1654 del 12 marzo 1787 in tema di “disciplina degli operai” si era votato in favore un “editto” contenente regole e sanzioni per il datore di lavoro e che riconosceva la possibilità di far rispettare il piano disciplinare anche con l'opera di segreti denunciatori.

¹¹⁶ Art. 2094 c.c.

¹¹⁷ Art. 46 Cost.

Nel momento in cui si riconosce al lavoratore la facoltà di segnalare/denunciare e, addirittura, divulgare pubblicamente fatti illeciti avvenuti sul luogo di lavoro, però, l'equilibrio tra lavoratore e datore di lavoro si inclina in sfavore di quest'ultimo, il quale si vede limitare il proprio diritto alla fedeltà, alla riservatezza, all'onore e alla reputazione. Per tale motivo, con riguardo al diritto di critica¹¹⁸, inteso come «*qualunque manifestazione di pensiero che sottopone a verifica*» gli «*aspetti eventualmente negativi dell'azienda*»¹¹⁹ la giurisprudenza ha elaborato dei criteri, e posto dei limiti, all'esercizio di tale diritto da parte del lavoratore per tutelare gli interessi datoriali in gioco.

Con la sentenza del 25 febbraio 1986 n. 1173 la Corte di Cassazione ha redatto il c.d. «*decalogo del buon lavoratore*»¹²⁰, un insieme di requisiti che fungono da parametro di legittimità per l'esercizio del potere disciplinare datoriale. Il lavoratore non sarà, infatti, sanzionabile qualora «*i fatti denunciati [siano] in tutto o in parte veri e [siano] stati comunque nella loro verità e gravità prudentemente apprezzati dai propalatori*»¹²¹ (c.d. continenza sostanziale); se «*le modalità e l'ambito di diffusione delle accuse e dei giudizi [siano] da ritenersi ragionevolmente adeguati alle esigenze di tutela di detti interessi*» (c.d. continenza formale)¹²² e infine se, «*le accuse e i giudizi, in ipotesi, diffamanti fossero stati espressi in obiettiva funzione di interessi giuridicamente rilevanti*». Nell'ambito del rapporto di lavoro, la necessità di avere dei principi che limitino l'esercizio del diritto di critica si pone come diretta conseguenza della contrapposizione tra questo e gli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione. L'art 2105 c.c. afferma che «*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*»; in capo al lavoratore sorge così, un divieto di concorrenza e un obbligo di riservatezza, la cui violazione importa responsabilità disciplinare legittimando il datore di lavoro a sanzionare il dipendente inadempiente¹²³. Secondo la giurisprudenza maggioritaria, però, l'art. 2105 c.c. deve essere interpretato alla luce degli art. 1175 c.c. e 1375 c.c. che disciplinano, rispettivamente, il principio di correttezza («*Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza*») e il

¹¹⁸ Il diritto di critica trae origine dal diritto di cronaca giornalistica. Manca infatti una disciplina e una definizione normativa.

¹¹⁹ VECA G., *Osservazioni in merito al diritto di critica del dipendente e rapporto di lavoro subordinato*, nota a Cass. 14 giugno 2004, n. 11220, RCP, 2005, 453 ss.

¹²⁰ Un insieme di requisiti elaborati dalla giurisprudenza ispirandosi al «decalogo del buon giornalista» in merito all'esercizio del diritto di cronaca che costituisce limite di legittimità del diritto di critica.

¹²¹ I fatti dunque devono corrispondere a verità sia pure non assoluta ma soggettiva. Per approfondire PIOVESANA A., *Il diritto di denuncia del lavoratore tra giurisprudenza e legge*, in *Variazioni su temi di Diritto del lavoro*, 2019, I, p. 303 e BONARDI O., *L'obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza*, 2007, p. 743.

¹²² Il giudice dovrà dunque considerare anche i toni, le modalità espressive e le forme linguistiche utilizzate dal lavoratore e raffrontarle alle norme del vivere civile. Per approfondire: PIOVESANA A., *Il diritto di denuncia del lavoratore tra giurisprudenza e legge*, cit., p. 304.

Si veda, poi, Cass. 6 giugno 2018, n. 14527, in CED Cassazione, 2018.

¹²³ Art. 2106 c.c.

principio della buona fede («*Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede*») facendo, così, sorgere in capo al lavoratore un obbligo che va oltre alla semplice fedeltà, vincolandolo ad astenersi dal tenere tutti quei comportamenti «*che per loro natura o le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale o che creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa o che sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente i presupposti fiduciari del rapporto stesso*»¹²⁴. La mancanza di una definizione univoca e di un intervento legislativo ha portato la giurisprudenza, per molto tempo, a ricondurre tra questi comportamenti “vietati” anche la denuncia di condotte illecite alle Autorità, inglobando così il diritto di denuncia nel diritto di critica.

Un cambiamento nell'orientamento giurisprudenziale in tal senso, si verifica con la sentenza del 16 gennaio 2001 n. 519, nella quale, la Corte di Cassazione afferma l'esigenza di considerare, il diritto di denuncia e il diritto di critica, distintamente l'uno dall'altro in ragione della diversità finalità. Secondo la Corte, infatti, «*l'obbligo di fedeltà sancito dalla norma [2105 c.c.] non [può] essere configurato nel senso più ampio di fedele personale dedizione al datore di lavoro*» rendendo evidente l'impossibilità di richiedere al lavoratore l' «*osservanza di detti obblighi [fedeltà, correttezza e buona fede], nell'ambito del dovere di collaborazione con l'imprenditore, anche quando quest'ultimo intenda perseguire interessi che non siano leciti*»¹²⁵, rispetto ai quali, invece, esiste un vero e proprio «*diritto soggettivo pubblico di denuncia [...] a salvaguardia di un interesse pubblico*»¹²⁶. Se con la denuncia, dunque, il lavoratore, segnala un'irregolarità all'Autorità invitandola ad indagare in merito al fatto illecito denunciato, con il diritto di critica si “limita” all'esprimere una propria opinione facendo venir meno quell'intrinseca tutela dell'interesse pubblico tipica del diritto di denuncia¹²⁷ e rendendo necessario un bilanciamento tra gli interessi in gioco.

Comprensibile, dunque, la scelta compiuta dal legislatore nel d.lgs. 24/2023 di porre dei limiti al diritto di segnalazione/ denuncia e divulgazione pubblica del *whistleblower* disciplinando l'illegittimità delle segnalazioni aventi carattere personale o riguardanti esclusivamente «*propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate*» (art. 1) e, di conseguenza, ponendo delle condizioni sia per «*l'effettuazione della segnalazione esterna*», (così rubricato l'art. 6), che «*per la protezione della persona segnalante*» prevedendo che «*al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o*

¹²⁴ Cass. 16 maggio 1998, n. 4952 e Cass. 3 novembre 1995, n. 11437

¹²⁵ Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, in Riv. it. dir. lav., 2001, II, pp. 456, 459.

¹²⁶ *Ivi*, 461.

¹²⁷ In tal senso PIOVESANA A., Il diritto di denuncia del lavoratore tra giurisprudenza e legge, cit., p. 307.

denunciante [avesse] fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1» e «che la segnalazione o divulgazione pubblica [sia] stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II» (art. 16).

1.1 L'analisi di un caso giurisprudenziale: quando la buona fede del lavoratore non è sufficiente

Ancora oggi i giudici, chiamati a ricercare un bilanciamento fra l'interesse «*individuale alla reputazione*» e l'interesse, connesso con l'esercizio del diritto di critica, a «*non introdurre limitazioni alla formazione del pensiero costituzionalmente garantita*».¹²⁸, applicano i limiti elaborati dalla Corte di Cassazione in occasione della sentenza del 25 febbraio 1986 n. 1173.

Questo è quanto accaduto nella sentenza del 6 febbraio 2014, n. 419, che ha visto il Tribunale di Milano rigettare la richiesta della ricorrente¹²⁹, una ballerina della Fondazione Teatro alla Scala di Milano, di reintegro nel Corpo di Ballo a seguito del licenziamento per giusta causa operato nei suoi confronti da parte del datore di lavoro, la Fondazione.

Il provvedimento disciplinare consegue ad alcune dichiarazioni che la ballerina aveva rilasciato ad un quotidiano inglese "The Observer" con le quali lamentava il fatto che «*una ballerina su cinque è diventata anoressica*», «*alcune ballerine sono state portate d'urgenza all'ospedale per essere nutrite artificialmente, mentre altre sono entrate in depressione ed hanno ancora bisogno di assistenza*», «*i genitori credono che le loro figlie siano in buone mani*», ma non è così; affermazioni queste che, la ricorrente, da per certo essere state estrapolate da un' intervista più lunga e articolata, non riguardare esplicitamente o implicitamente il proprio datore di lavoro, ma riferirsi genericamente all'esperienza vissuta nel mondo della danza. Così affermando, però, la ballerina si limita ad estendere la portata di tali dichiarazioni, senza mai smentirle del tutto, tant'è vero che, per avvalorare la propria posizione, un paio di giorni dopo la pubblicazione dell'articolo inglese, la stessa afferma che «*nessuno immagina che dietro a un balletto possono esserci storie di corruzione, di minacce e di compromessi, per mantenere il proprio posto sul palco*»¹³⁰ e, in un'altra occasione, sottoscrivendo una lettera aperta dal contenuto fortemente critico «*in ordine alle scelte artistiche del Teatro*»¹³¹. Il comportamento recidivo, dunque, conduce la Fondazione del Teatro alla Scala a licenziarla in forza della violazione degli obblighi contrattuali di fedeltà (2105 c.c.), correttezza (1175 c.c.) e buona fede (1375 c.c.).

¹²⁸ Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, in Riv. it. dir. lav., 2001, II, pp. 461.

¹²⁹ Oltre al reintegro, la ricorrente aveva richiesto la nullità e/o annullamento del licenziamento e il risarcimento del danno subito a seguito del provvedimento disciplinare. Per approfondire: Tribunale di Milano 6 febbraio 2014, n. 419, in Riv. it. dir. lav., 2014, II, p. 504.

¹³⁰ Tribunale di Milano 6 febbraio 2014, n. 419, cit., pp. 506, 507.

¹³¹ *Ivi*, 511.

Nonostante il riconosciuto interesse pubblico rivestito dalle questioni oggetto di pronuncia, il Tribunale di Milano, rigetta le richieste della ricorrente, affermando un illegittimo esercizio del diritto di critica da parte della ballerina a seguito del mancato rispetto dei limiti di c.d. continenza sostanziale e c.d. continenza formale.

Indubbio, infatti, il mancato rispetto, da parte della stessa, dell'obbligo di *«fornire dati e informazioni veritiere e verificabili»*, limitandosi ad avanzare accuse generiche e prive di riscontri oggettivi e, l'utilizzo di toni fortemente allarmistici per suscitare il clamore dell'opinione pubblica, risulta incompatibile con il dovere *«di evitare ogni possibile fraintendimento sul contenuto delle proprie dichiarazioni, e ove queste fossero state travisate, di provvedere tempestivamente alle necessarie rettifiche»*. La mancata dimostrazione di quanto affermato, il contenuto altamente lesivo dell'immagine dell'ente convenuto e l'omessa denuncia dei fatti contestati al datore di lavoro prima del ricorso ai mezzi di diffusione, hanno indotto il giudice a ritenere travalicati i limiti del diritto di critica¹³² e considerare legittimo il licenziamento operato nei confronti della ballerina.

Un'interessante analisi alla sentenza è offerta da Carinci M.T., la quale assume una posizione alquanto critica nei confronti della decisione del Tribunale di Milano, affermando che diversi sono i passaggi della pronuncia che non possono essere condivisi.

La prima osservazione riguarda il *«il cuore della denuncia»* e cioè il contenuto di quanto riferito dalla ballerina alla stampa. Secondo l'autrice, infatti, per il tramite dell'intervista, la ricorrente ha voluto mettere a conoscenza l'opinione pubblica sull'esistenza del fenomeno dell'anoressia fra le ballerine piuttosto che il numero esatto di atlete affette da disturbi alimentari, risultando, così, irrilevante il mancato assolvimento dell'onere della prova da parte della ballerina, la quale si è limitata a riportare indicatori generici come: "una su cinque", "sette su dieci" o "molte".

Ciò che rileva ai fini della decisione, infatti, è l'esistenza o meno di una correlazione tra la condotta del datore di lavoro e il sorgere dei disturbi alimentari nelle ballerine, aspetto, invece, passato in secondo piano rispetto alla questione numerica.

In base all'art. 2087 c.c. rubricato *«Tutela delle condizioni di lavoro»*, spetta al datore di lavoro *«adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*, un obbligo a cui, per la ricorrente, il datore di lavoro ha mancato ad adempiere comportando un aumento dei disturbi alimentari tra le atlete. *«Il giudice [...] accertata la veridicità della denuncia [...], avrebbe dovuto ritenere, sotto questo profilo, correttamente esercitato il diritto di critica e dunque non integrata la giusta causa di licenziamento»*, se non fosse per la conclusione alla quale è

¹³² *Ivi*, 510

giunto il Tribunale secondo cui, anche in questo caso, la ricorrente non è stata in grado di dimostrare quanto dichiarato, limitandosi ad indicare in modo circostanziato e privo di riscontro oggettivo le omesse misure di sicurezza lamentate.

Connessa all'aspetto della continenza sostanziale vi è la questione dell'onere della prova che grava sul *whistleblower* e che l'autrice affronta chiedendosi se, nel caso di specie, sia giusto che spetti alla ricorrente dimostrare il mancato adempimento del datore di lavoro di porre in essere tutte le misure necessarie per prevenire il rischio di anoressia tra le ballerine. A tale quesito, l'autrice risponde affermando che se si ricorresse, al principio di "disponibilità" e "prossimità della prova" si graverebbe dell'onere probatorio il datore di lavoro in quanto unico soggetto a conoscenza di tutti i fatti necessari a dimostrare quanto segnalato e si eviterebbe di circoscrivere notevolmente il diritto di critica ponendo, in capo al lavoratore, l'obbligo di comprovare la veridicità dei fatti denunciati. Un obbligo, questo, ulteriormente aggravato dalla disciplina sul segreto aziendale che preclude al prestatore di lavoro la possibilità di disporre di tutti i mezzi necessari per compiere indagini esaustive e garantire un puntuale accertamento probatorio.

L'autrice, poi, in merito alla continenza formale contesta alla ricorrente, afferma, che dalle dichiarazioni, per come riportate dagli organi di stampa, *«non emerge affatto che i toni delle espressioni utilizzate dalla whistleblower [...] fossero insultanti o ingiustamente lesivi dell'immagine del datore di lavoro. La risonanza mediatica delle denunce nel caso di specie, infatti, è la diretta conseguenza non delle modalità delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice (che non risultano in alcun modo insultanti o offensive nei confronti del datore di lavoro), ma del contenuto (peraltro veritiero) di esse e della notorietà del Teatro alla Scala»*.

Il caso giurisprudenziale analizzato permette, dunque, di porre in luce i limiti e le problematiche dei principi elaborati dalla giurisprudenza per determinare la legittimità del diritto di critica esercitato, quando applicati ad un caso concreto. Il lavoratore-segnalante è, infatti, aggravato da un *«onere di previo riscontro della rispondenza al vero»* che lo obbliga a manifestare solo quei fatti di cui è certo di comprovarne la veridicità, un vincolo che opera a prescindere dal rilievo sociale e dell'interesse pubblico rivestito negli stessi. Se il criterio della continenza sostanziale è "misurato" troppo rigorosamente¹³³, lo stesso lo si può affermare del principio di continenza formale secondo il quale le dichiarazioni del lavoratore devono essere *«non solo pacate e civili, ma anche, e sempre, obiettive, chiare e rispettose della dignità e dell'immagine dell'azienda»*¹³⁴ risultando incompatibili quegli *«accostamenti suggestionanti»*, l'utilizzo di un tono *«sproporzionalmente scandalizzato o sdegnato»*

¹³³ Come riportato da DESSÌ O., *Il diritto di critica del lavoratore*, Riv. it. dir. lav., 2013, I, p. 401.

¹³⁴ *Ibidem*

o comunque l'«*artificiosa e sistematica drammatizzazione con cui si riferiscono notizie neutre, nonché vere e proprie insinuazioni*»¹³⁵. Per effetto della dilatazione del concetto da parte della giurisprudenza si ha un restringimento del diritto di manifestazione del pensiero, causato da dei criteri troppo serrati, facili da travalicare che indicano il lavoratore all'esercizio di un "diritto all'omertà" piuttosto che incorrere nel rischio di licenziamento.

1.2. Il Rapporto tra diritto di critica e libertà sindacale

Qualora il dissenso sia espressione del pensiero di un Rappresentante sindacale, allora si parla di critica sindacale, una *species* del *genus* diritto di critica del lavoratore, meritevole di approfondimento per la particolarità del soggetto dissenziente. Il Rappresentante sindacale, infatti, in ragione della funzione costituzionalmente garantita che svolge, gode di un particolare *status* all'interno dell'impresa che lo pone in una posizione paritetica rispetto al datore di lavoro in tutte quelle situazioni aventi carattere di "relazione industriale". La libertà di manifestazione del pensiero del Rappresentante sindacale non è solo tutelata dall'art. 21 Cost, ma anche dall'art. 39, co.1, Cost in materia di libertà sindacale; come conciliare, dunque, i limiti posti all'esercizio del diritto di critica quando questo è esercitato nell'ambito di attività sindacale?

Ancora una volta, è intervenuta la giurisprudenza fornendo una propria lettura alla questione; ferma restando l'idea che non sia configurabile una scriminante sindacale assoluta nei confronti del lavoratore-rappresentante sindacale che eserciti il diritto di critica, una parte minoritaria della giurisprudenza crede che i criteri di legittimità posti come limiti al diritto di manifestazione del dissenso debbano essere, in questo caso, oggetto di una diversa valutazione in ragione della singolare natura dell'attività sindacale.

Secondo quest'ultimo indirizzo, dunque, in quanto funzionali alla lotta sindacale, espressioni «*aspre*», «*incisive*», «*vivaci*» e dal carattere propagandistico non violano il principio di c.d. continenza formale purché onorino i diritti costituzionalmente garantiti a tutela della persona umana e direttamente funzionali allo svolgimento dell'attività sindacale. Anche alla continenza sostanziale si guarda in modo più flessibile, ammettendo il ricorso ad una verità meramente putativa, caratterizzata da una semplice verosimiglianza tra fatti denunciati e realtà e non da un'esatta corrispondenza, non rendendosi necessaria una verità assoluta in linea con la soggettività della polemica che caratterizza l'attività sindacale.

Se, però, «*in relazione all'attività di sindacalista, il lavoratore che sia rappresentante sindacale o in aspettativa sindacale, si pone su un piano paritetico col datore di lavoro cosicché il rapporto di*

¹³⁵ Cass. 16 marzo 1998, n. 4952, cit., 663

subordinazione rimane sullo sfondo», ciò non significa che tale rapporto smetta di esistere e con esso gli obblighi che gravano sul lavoratore e tanto meno autorizza il lavoratore-sindacale a violare in toto i limiti di continenza sostanziale e formale¹³⁶. Un esercizio del diritto di critica in tal senso costituisce violazione degli obblighi contrattuali di correttezza, buona fede e fedeltà e legittimano il datore a sanzionare disciplinarmente il lavoratore, anche con il licenziamento per giusta causa. Una prerogativa, questa del licenziamento, che trova, degli ulteriori ostacoli in alcune norme esterne al diritto di critica. A titolo esemplificativo, infatti, troviamo l'art. 14 dell'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 secondo il quale «*i componenti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'impresa non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda*»¹³⁷, un limite procedurale, dunque, finalizzato a tutelare l'attività sindacale dal potere datoriale.

2. Diritto di difesa e di segnalazione *versus* diritto alla riservatezza: la disciplina del segreto

In base a quanto stabilito dall'art. 2105 c.c., il lavoratore deve astenersi dal «*divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*».

In un'importante sentenza, concernente un pubblico dipendente che, a fini difensivi, aveva rivelato fatti coperti da segreto d'ufficio, la Suprema Corte ha affermato che «*al reato di rivelazione di segreti di ufficio è applicabile la causa di giustificazione dell'esercizio di un diritto [...] allorché la rivelazione sia fatta per difendersi in giudizio essendo il diritto di difesa prevalente rispetto alle esigenze di segretezza*»¹³⁸ cogliendo, poi, l'occasione per confermare il principio secondo cui «*il lavoratore può legittimamente privilegiare i propri interessi*» anche se da tale iniziativa ne discende un danno all'ente datore o ai suoi rappresentati¹³⁹.

Successivamente, la giurisprudenza affianca alla «*causa di giustificazione*» difensiva anche il diritto di segnalazione del lavoratore, consentendo al segnalante di allegare fotocopie di documenti aziendali alla denuncia avanzata alle autorità¹⁴⁰ in ragione della funzione sociale svolta dalla segnalazione. Al di fuori di una difesa giudiziaria di sé stesso o di difesa della collettività, l'utilizzo di

¹³⁶ Cassazione civile sez. lav., 16/11/2022, n.33803

¹³⁷ Affinché l'articolo possa trovare applicazione è necessario che sia richiamato espressamente all'interno del contratto collettivo applicabile. Tale articolo, però, rappresentata una questione alquanto dibattuta in ragione dei suoi effetti, ancora una volta, a tutela della libertà sindacale costituendo, al contempo, un ulteriore adempimento ostativo per l'impresa. Per approfondire: LORO A., *Lavoratori con incarichi di rappresentanza sindacale: diritto di critica*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, I, 2024, p. 48.

¹³⁸ Cass. sez. VI pen, 24 gennaio 1989 n.6058, in *Foro.it*, 1989, II, p. 666.

¹³⁹ CORSO S.M., PASCUCCI P., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit, p.88.

¹⁴⁰ Cass. sez. lav. 16 ottobre 2000- 16 gennaio 2001, n. 519.

documentazione riservata, però, costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà in ragione di quanto previsto dall'art. 2105 c.c. legittimando il datore di lavoro all'applicazione di sanzioni disciplinari, tra cui il licenziamento¹⁴¹.

Perché tali massime giurisprudenziali si traducano in normativa, bisogna, però, attendere la legge 179/2017 che all'art. 3 rubricato « *Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale* » riconosce che « *nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile* », ponendo, però, un limite a tale tutela: il lavoratore che, abbia comunicato notizie e documenti coperti da segreto aziendale, professionale o d'ufficio, violerà l'obbligo di segreto qualora la finalità della diffusione ecceda « *rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito* » oppure la segnalazione sia avvenuta « *al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine* ».

Rispetto alla disciplina in materia di segreto aziendale, professionale, d'ufficio, scientifico ed industriale, l'art. 3, come anche dimostrato dalla propria rubrica, si pone in una posizione derogatrice circoscritta a quanto strettamente necessario per « *il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private* ». La tutela del segreto, in quanto espressione di diritti costituzionalmente tutelati¹⁴², raffigura, infatti, una questione imprescindibile e per la quale « *non ne è consentita la compromissione o la ragionevole eccessiva compressione* »¹⁴³. Il legislatore ha, così, limitato l'ambito di applicazione dell'articolo introducendo la condizione per cui la segnalazione presentata con « *modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito* » non integra giusta causa di rivelazione. Ciò significa che la “soffiata” non può essere un'opportunità per vendetta o di carriera e tanto meno un'opportunità di rivelazione piuttosto che di segnalazione.¹⁴⁴

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023, l'art. 3 della legge 179/2017 viene abrogato in favore di una disciplina ancora più orientata alla tutela del *whistleblower*. L'art. 20 del decreto legislativo rubricato « *Limitazione della responsabilità* », infatti, annovera, tra le fattispecie non configurabili

¹⁴¹ CORSO S.M., PASCUCCI P., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p.93

¹⁴² Per approfondire: ARMAROLI I., *Clausole di riservatezza e ruolo dei lavoratori nelle imprese: quali impatti per il futuro delle relazioni industriali in Europa*, in bollettinoadapt.it, 5 febbraio 2018.

¹⁴³ CORSO S.M., PASCUCCI P., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p.269, 270.

¹⁴⁴ Per approfondire Ivi, 271.

come reati, la violazione delle disposizioni a tutela del diritto d'autore o in materia di protezione dei dati, la diffusione o rivelazione di informazioni in merito a violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta nonché i comportamenti, gli atti o le omissioni collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione, purché *«al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione»*.

La necessità del legislatore di bilanciare il diritto di segnalazione con il diritto alla riservatezza, si traduce nell'art. 20 del d.lgs. 24/2023 nel quale, il diritto del segnalante di essere esonerato da ogni responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare conseguente la violazione dell'obbligo di segreto, è subordinato al sorgere di tre presupposti:

- I. La rivelazione o diffusione di notizie o documenti coperti da segreto sia necessaria per rivelare la violazione.
- II. La segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica siano avvenute nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.
- III. L'accesso alle notizie o documenti coperti da segreto sia avvenuto in modo lecito.

Come nella legge 179/2017, poi, ai fini applicativi dell'articolo, non rientrano i soggetti obbligati al segreto professionale forense e medico per scongiurare il rischio *«di trovare un testimone pericoloso»*¹⁴⁵ nel professionista al quale il cliente ha deciso di affidarsi e il conseguente diffondersi di un clima di generale sospetto.

2.1 Il diritto del lavoratore a registrare il proprio datore di lavoro: analisi a sentenza

Con la sentenza 29 settembre 2022 n. 28398, la Corte di Cassazione afferma che *«le registrazioni di conversazioni tra i colleghi di lavoro ed il lavoratore, da costui acquisite sul luogo di lavoro, se non tempestivamente disconosciute in giudizio, costituiscono un valido mezzo di prova delle pretese avanzate dal lavoratore, a condizione che i dati personali siano trattati esclusivamente per far valere o difendere un proprio diritto e per il periodo strettamente necessario al perseguimento di tale finalità, dovendosi contemperare la normativa sulla privacy con la tutela del diritto di difesa del lavoratore»*¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Il richiamo è a CAPOCELLI A. – TESTA DI NUNZIO E., *Il codice di procedura penale del Regno d'Italia annotato*, Napoli, 1882, p.132 che nella sua completezza recita: «il vivere sociale sarebbe turbato da una continua diffidenza se ormai un individuo avesse a temere di trovare un testimone pericoloso in qualunque persona a cui confidasse un segreto sebbene gli fosse rivolto a chi per costumi sociali avesse il sacro dovere di serbare intatto il segreto».

¹⁴⁶ Cass. sez. lav., 29 settembre 2022, n. 28398 con nota di ROSA M., *È legittimo registrare di nascosto il proprio datore di lavoro: ma a quali condizioni?*, Nuova Giurisprudenza Civile Commentata., p. 61.

La decisione verte, infatti, su un lavoratore che, per dimostrare la natura ritorsiva del proprio licenziamento, si avvale, in giudizio, di alcune registrazioni fonografiche raccolte sul luogo di lavoro all'insaputa di colleghi e datore di lavoro. La società datrice, contestandone l'utilizzabilità, si oppone in ragione del mancato consenso all'utilizzo dei dati personali da parte degli interessi e l'annessa violazione della disciplina a tutela dell'utilizzo dei dati personali. Al fine di valutare la legittimità dell'atto di registrazione e l'utilizzo delle registrazioni in giudizio, la Corte si rimette al Regolamento UE n. 679/2016 (c.d. GDPR) in materia di trattamento dei dati personali, il quale, sulla base delle definizioni riportate all'art. 4 considera «*dato personale: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (interessato)*» e «*trattamento: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come [...] la registrazione*», riconduce le registrazioni oggetto di contestazione al proprio ambito applicativo. Sempre, sulla base di quanto previsto dall'art.4, la lavoratrice nel momento in cui realizza la registrazione acquisisce la qualifica di «*responsabile del trattamento*» rispondendo, dunque, personalmente dell'utilizzo dei dati contenuti in essa.

Il GDPR, poi, all'art. 6 rubricato «*Liceità del trattamento*», nell'indicare le circostanze lecite di trattamento dei dati personali, individua come necessario il consenso espresso dell'interessato o, in difetto di questo, legittima il trattamento dei dati purché sia «*necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati*».

Nel caso di specie, dunque, il diritto alla riservatezza del datore di lavoro rappresenta un «*interesse fondamentale*» ai sensi del GDPR? La risposta è rinvenibile nella giurisprudenza¹⁴⁷ che afferma la prevalenza del diritto di difesa sul diritto di riservatezza stabilendo che «*il diritto di difesa non è limitato alla pura e semplice sede processuale, estendendosi a tutte quelle attività dirette ad acquisire prove in essa utilizzabili, ancor prima che la controversia sia stata formalmente instaurata mediante citazione o ricorso*»¹⁴⁸, autorizzando così il lavoratore a raccogliere documentazione riservata anche meramente in via preventiva fermo restando il vincolo di destinazione difensivo.

«*In ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze*»¹⁴⁹, il lavoratore non solo non può conservare i dati personali per un arco di tempo eccedente necessario all'esercizio del diritto di difesa, ma deve anche esimersi da un utilizzo incompatibile con le finalità difensive e porre in essere misure tecniche e organizzative in grado di garantire la sicurezza dei *files*. Contraria

¹⁴⁷ A titolo esemplificativo Cass. civ., 10 maggio 2018, n. 11322.

¹⁴⁸ Cass. sez. lav., 29 settembre 2022, n. 28398 con nota di ROSA M., *È legittimo registrare di nascosto il proprio datore di lavoro: ma a quali condizioni?*, La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata, I, 2023, p. 62.

¹⁴⁹ SARACINO G., *Licenziamento del dipendente che effettua registrazioni occulte: bilanciamento tra diritto di difesa e diritto alla riservatezza nel giudizio di Cassazione*, in GiustiziaCivile.com, 2018.

sarà la divulgazione o condivisione dei dati personali in ragione dell'incompatibilità con il principio di limitazione della finalità¹⁵⁰ e per tanto sanzionabile¹⁵¹.

Se, dunque, la registrazione e il trattamento dei dati personali sono avvenuti in conformità a quanto sopra, l'atto di registrare non costituisce violazione dell'art. 2105 e non legittima il ricorrere al potere disciplinare da parte del datore di lavoro. Qualora, però, quest'ultimo dovesse sanzionare ugualmente il prestatore di lavoro, allora si integrerebbe la c.d. *«insussistenza del fatto contestato»*, condizione che fa sorgere in capo al lavoratore il diritto di una tutela reale che condanna il datore di lavoro non solo al pagamento di un'indennità risarcitoria, ma anche alla reintegrazione sul luogo di lavoro.¹⁵²

L'altra questione, poi, affrontata dalla Corte riguarda l'ammissibilità in giudizio delle registrazioni; alla luce di quanto sancito all'art. 2712 le stesse rientrano tra *«riproduzioni meccaniche»* (così rubricato l'articolo) e pertanto *«formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate, se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti o alle cose medesime»*. Ciò significa che, nel caso di specie, le registrazioni effettuate dalla lavoratrice sono ammissibili in giudizio in quanto il datore di lavoro non ne ha mai contestato né lo svolgimento né il contenuto. Qualora l'interessato dovesse disconoscerne la conformità, il giudice potrà comunque avvalersi della prova ai fini decisori purché avvalorata da ulteriori elementi¹⁵³.

2.2 Il potere d'indagine del datore di lavoro

...E qualora fosse il datore di lavoro a ricorrere all'utilizzo di strumenti audiovisivi per dar prova delle condotte illecite tenute dal prestatore di lavoro?¹⁵⁴ Per rispondere a tale quesito bisogna, anzitutto, richiamare la disciplina contenuta nell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di controlli a distanza sull'attività dei lavoratori.

L'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, infatti, aveva l'obiettivo di regolamentare i controlli a distanza datoriali sull'attività svolta dai propri dipendenti col fine di tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori. Per impedire, dunque, al datore di lavoro di porre in essere controlli occulti, pervasivi e lesivi a danno del lavoratore, il legislatore, nella versione originale dell'articolo, ammetteva l'utilizzo di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza solo in caso di esigenze organizzative e produttive o di sicurezza del lavoro, previo accordo di installazione con le

¹⁵⁰ Art. 5, comma 1, lett. b), GDPR.

¹⁵¹ Per approfondire: Cass. sez. lav., 29 settembre 2022, n. 28398 con nota di ROSA M., *È legittimo registrare di nascosto il proprio datore di lavoro: ma a quali condizioni?*, cit., p. 65.

¹⁵² *Ivi*, 66.

¹⁵³ Così si esprime la Cass. civ., 11 maggio 2005, n. 9884, affermando *«ove vi sia stata contestazione specifica, la riproduzione, pur perdendo il suo pieno valore probatorio, conserva tuttavia il minor valore di semplice elemento di prova che può essere integrato da ulteriori elementi»*.

¹⁵⁴ TURSI A., *Note minime in tema di controlli difensivi del datore, onere della prova e utilizzabilità delle prove illecitamente acquisite nel processo*, Labour & Law Issues, I, 9, 2023, p.91.

rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, con la commissione interna¹⁵⁵. L'intervento normativo limitato alla sola installazione delle apparecchiature di controllo e le pressioni datoriali per utilizzare le informazioni raccolte a fini disciplinari, portano la giurisprudenza a riconoscere una nuova categoria di controlli a distanza, i c.d. controlli difensivi, finalizzata ad accertare le condotte illecite del lavoratore e considerati legittimi in quanto non rientranti all'ambito applicativo dell'art. 4 St. lav.. Un orientamento, però, destinato ad essere superato a breve in quanto non teneva in considerazione l'inevitabile controllo datoriale anche sull'attività lavorativa, vietata ai sensi dell'art. 4 ed era vietato dal 1 comma.

«*La insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti non poteva [però] assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore*»¹⁵⁶. La giurisprudenza ha, pertanto, elaborato una soluzione che tenesse in considerazione entrambi gli interessi: legittimi, infatti, sarebbero stati solo quei controlli difensivi finalizzati ad indagare su condotte illecite del lavoratore «*idonee a pregiudicare beni estranei al rapporto di lavoro*». La difficoltà, però, di accertare che tali controlli si esimessero effettivamente dal verificare «*l'[in]adempimento delle ordinarie obbligazioni contrattuali*» da parte del dipendente, il consistente ricorso, a fini decisori, alla discrezionalità del giudice e la conseguente mancanza di certezza, convinsero il legislatore riformare la disciplina in materia di controllo a distanza. Il *Jobs Act*, infatti, introduce all'art. 4 il 3 comma dove si afferma che «*le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*», annettendo così all'ambito applicativo dell'articolo anche i controlli difensivi in senso lato, cioè finalizzati alla «*difesa del patrimonio aziendale [e] che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto di tale patrimonio*». Per i controlli, invece, in senso stretto, considerati dalla giurisprudenza come dei controlli «*diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili –in base a concreti indizi – a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro*»¹⁵⁷, rimangono esclusi dall'art. 4, ma saranno legittimi solo qualora non abbiano comportato un sostanziale annullamento del diritto di dignità e riservatezza del lavoratore¹⁵⁸ e siano stati posti in essere solo dal momento in cui sia sorto un

¹⁵⁵ Per approfondire: GRAMANO E., *La rinnovata (ed ingiustificata) vitalità della giurisprudenza in materia di controlli difensivi*, Diritto delle Relazioni Industriali, I, 2018, pp. 266 -267.

¹⁵⁶ *Ivi*, 269. Per approfondire: Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, in RIDL, 2008, n. 3, 718, con nota di ALLAURI M.L.V.

¹⁵⁷ Cass. 22 settembre 2021, n. 25732

¹⁵⁸ Con riguardo sia alla vita familiare, privata che professionale. Richiamo all'art. 8 CEDU in merito alla nozione di vita privata. A tal proposito interessante è la sentenza della Corte EDU del 5 settembre 2017, sul caso *Bărbulescu c. Romania*.

fondato sospetto di condotta illecita nei confronti del lavoratore destinatario di questi controlli, sicché un utilizzo di dati acquisiti precedentemente a tale momento costituirebbe violazione dell'art. 4 e risulterebbero, pertanto, inutilizzabili.

In conclusione, affinché il datore di lavoro possa utilizzare, ai fini disciplinari, i dati raccolti per mezzo di controlli difensivi a distanza, questi «*devono rispondere ai principi di minimizzazione e di proporzionalità, di pertinenza e di non eccedenza rispetto ad uno scopo che sia legittimo, di trasparenza e correttezza, ricavabili dal Codice della privacy e dal Regolamento UE n. 2016/679*»¹⁵⁹

3. La contrattazione collettiva nel bilanciamento di interessi contrapposti

Interessante è analizzare la questione del bilanciamento di interessi contrapposti anche alla luce della contrattazione collettiva.

In questo capitolo, infatti, si procederà ad una disamina, a titolo esemplificativo, delle disposizioni contenute in alcuni contratti collettivi, in materia di diritto di critica, obbligo di fedeltà, diritto di difesa, e obbligo di riservatezza.

Numerosi sono i contratti collettivi che, con riguardo al diritto di critica esercitato nei confronti del datore di lavoro, sanzionano il lavoratore che ecceda nella manifestazione di pensiero utilizzando espressioni distorsive, ingiuriose e denigratorie¹⁶⁰. È questo il caso del CCNL relativo al personale dell'area sanità triennio 2019-2021 che all'art. 49 rubricato «*Codice disciplinare*» sanziona con la sospensione dal servizio e la con privazione della retribuzione per un massimo di sei mesi il lavoratore per «*minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti*» nonché per «*manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970*». Anche il CCNL per il personale non dirigente delle Camere di Commercio sanziona il lavoratore per manifestazioni ingiuriose, comportamenti ostili, minacciosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, dell'ente o di terzi, con la sospensione e la privazione della retribuzione per un massimo di dieci giorni. Qualora tali comportamenti dovessero risultare gravi e reiterati, come previsto all'art. 55- quarter del d.lgs. n. 165/2001, allora il lavoratore sarà sanzionato con il licenziamento. Lo stesso è previsto, poi, all'art. 59 del CCNL del personale del

¹⁵⁹ Cass. civile sez. lav., 26 giugno 2023, n.18168, con nota di ALLIERI G., *Controlli difensivi in senso stretto: presupposti, onere della prova e inutilizzabilità dei dati illecitamente raccolti*, IUS Lavoro, 2023.

¹⁶⁰ CORSO S.M., PASCUCCI P., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p.119.

comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016-2018, all'art. 72 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 nonché all'art. 154 del CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021.

In merito all'obbligo di fedeltà e all'obbligo di riservatezza, interessante è l'art. 188 rubricato «*Obblighi del lavoratore*» del CCNL di lavoro per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore terziario, nel quale si afferma che «*il lavoratore è tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 cod. civ., con conseguente obbligo di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio*¹⁶¹, e divieto di concorrenza [e] a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro». La violazione di tali disposizioni sarà sanzionata con il licenziamento disciplinare.

Con riguardo all'obbligo di riservatezza troviamo il CCNL per i lavoratori dello sport, che nel disciplinare i doveri del collaboratore, sancisce l'obbligo di riserbo e di segreto professionale «*su qualsiasi dato o informazione cui verrà a conoscenza, in particolare nei riguardi delle Società concorrenti, e mantenere una condotta conforme ai principi di correttezza nei rapporti con gli utenti*», salvo poi sanzionare con il licenziamento il prestatore di lavoro che non osserva nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio e non tiene una condotta conforme ai civici doveri. Il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni locali triennio 2016-2018, all'art. 34 ribadisce l'obbligo in capo ai prestatori di lavoro di rispettare il segreto d'ufficio e onera i «*dirigenti, i segretari e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali [...] ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali*». Il CCNL di lavoro per i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, di rappresentanza e di categoria delle Associazioni anche di settore e degli Enti loro partecipati, promossi e collegati, afferma che «*il dipendente [...] deve osservare rigorosamente il segreto d'ufficio*» al fine di garantire l'erogazione di un servizio qualitativamente migliore. Un mancato adempimento in tal senso nonché il «*trafugamento di documenti riservati dell'organizzazione, abuso di fiducia [e] la concorrenza*» sono sanzionati con il licenziamento e, in caso di «*danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza*». Con contenuto simile, poi, troviamo il CCNL per i dipendenti dalle imprese gestite o partecipate dagli enti locali esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori parafarmaceutici, il CCNL di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi ausiliari,

¹⁶¹ Un utilizzo errato del termine come osservato da CORSO S.M., PASCUCIP., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, cit., p.121.

fiduciari e integrati resi alle imprese pubbliche e private (S.a.f.i.) nonché il CCNL per i dipendenti di agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza.

Infine, per quanto riguarda il diritto di difesa, il CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione ricerca triennio 2016-2018 all'art. 27 rubricato «*Sanzioni disciplinari*» afferma che nell'ambito del procedimento disciplinare «*la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati, garantendo sempre l'accesso alla documentazione relativa al procedimento disciplinare e consentendo allo stesso di esercitare il diritto di difesa*», di stesso avviso è anche l'art. 44 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane che riconosce alla lavoratrice o al lavoratore il diritto di «*chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali*».

Dalla lettura dei contratti collettivi emerge un quadro coerente con le disposizioni normative e gli orientamenti giurisprudenziali che riconosce il diritto di critica, ma ne limita l'esercizio qualora questo si manifesti attraverso espressione e comportamenti che non rispettano il vivere civile, ribadiscono l'obbligo di fedeltà, correttezza e riservatezza che il prestatore deve tenere nell'esercizio della propria prestazione, salvo l'incorrere in sanzioni disciplinari. Anche a tal proposito, in conformità con l'orientamento giurisprudenziale in merito al diritto di difesa, al lavoratore viene riconosciuta la possibilità di accedere alla documentazione aziendale e utilizzare a fini difensivi.

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Ad un anno dall'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023 recante «*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*», l'ANAC, in data 20 marzo 2024, ha pubblicato il report in merito al «*Monitoraggio sulle criticità nell'applicazione della disciplina whistleblowing (d.lgs. n. 24/2023)*». Quanto pubblicato è, infatti, il risultato dei dati vagliati dall'Autorità e acquisiti per il tramite un questionario online destinato ai soggetti chiamati ad attivare i canali interni nelle proprie amministrazioni o enti¹⁶².

¹⁶² Così, ANAC, Monitoraggio sulle criticità nell'applicazione della disciplina whistleblowing (d.lgs. n. 24/2023), 20 marzo 2024, p. 2.

Lo studio evidenzia come, su 319 soggetti del settore pubblico (fig.1) che hanno partecipato al sondaggio, solo il 16% (n. 54) afferma di aver ricevuto delle segnalazioni *whistleblowing* prevalentemente da soggetti dipendenti dell'amministrazione stessa (il 71%), da lavoratori autonomi/liberi professionisti/ consulenti impieganti presso l'ente (17%), da volontari e tirocinanti (11%) e, in un solo caso da un soggetto con ruolo di azionista. Il restante 84% dei partecipanti dichiara, invece, di non aver ricevuto alcuna segnalazione.

Per quanto riguarda il settore privato, invece su 213 soggetti rispondenti (fig. 2) solo 30% (n.150) hanno ricevuto segnalazioni, per il 50% da soggetti dipendenti dell'ente, per il 23% da lavoratori autonomi/liberi professionisti/ consulenti impieganti presso l'ente, per il 14% da volontari e tirocinanti e per il 13% da soggetti con ruolo di azionista.

Soggetti pubblici rispondenti	n.
Autorità indipendenti	2
Università	4
Ministeri	5
Province	12
Regioni	14
Aziende del servizio sanitario	23
Enti pubblici	32
Altro ²	42
Enti privati in controllo pubblico	45
Comuni	140
Totale	319

Fig. 1: Soggetti del settore pubblico che hanno partecipato al sondaggio.
(FONTE ANAC)

Soggetti PRIVATI rispondenti ³	n ⁴
Privati con meno di 50 dipendenti	44
Privati con numero di dipendenti compresi da 50 a 249 dipendenti	106
Privati con più di 249 dipendenti (di cui 1 privato con 500 dipendenti e 1 privato con più di 10.000 dipendenti)	58
Altro di cui: 1 associazione datoriale 4 soggetti non riconducibili ad uno specifico ente	5
Totale	213

Fig. 2: Soggetti del settore privato che hanno partecipato al sondaggio
(FONTE ANAC)

Alla domanda se «sono state pianificate iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo?», 132 sono gli enti in ambito pubblico ad aver già provveduto, 105 sono in procinto di farlo, mentre 82 hanno dichiarato di non avere avviato nulla in tal senso. Nel settore privato, invece, 108 sono gli enti che hanno già posto in essere iniziative volte alla formazione e alla sensibilizzazione, 79 si stanno adoperando a farlo, mentre 26 hanno affermato di non aver provveduto.

In merito, invece, agli enti che hanno adottato codici di comportamento/codici etici in quanti «hanno previsto forme di responsabilità disciplinare in capo ai soggetti competenti a gestire le segnalazioni in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata», in ambito pubblico sono 173 mentre nel settore privato se ne contano 155.

Sulla questione, poi, di adozione di un canale interno di segnalazione, nel settore pubblico, 181 su 292 (soggetti pubblici tenuti alla nomina del RCPT¹⁶³) hanno risposto “sì”, mentre 111 hanno risposto “no”, 67 dei quali sta provvedendo mentre 44 dichiarano di non provvedere in ragione di misure già attivate, piccole dimensioni dell’ente, mancanza di risorse o personale in via di pensionamento che rifiuta ogni aggiornamento¹⁶⁴. In ambito privato, invece, 182 enti affermano di aver già avviato un canale di segnalazione interna, dei 31 che hanno dichiarato di non aver provveduto, 12 si stanno accingendo, 9 affermano di non aver l’obbligo o utilizzano il canale *whistleblowing* anche per le segnalazioni interne, mentre per 10 l’obbligo inizia a decorrere dal dicembre 2023¹⁶⁵. Alla domanda «è stata disciplinata la procedura di gestione delle segnalazioni interne con apposito atto organizzativo, sentite le rappresentanze sindacali?» 45 enti pubblici su 181 rispondono negativamente, la domanda, invece, non è stata posta al settore privato.

Lo studio, dunque, dimostra un esiguo utilizzo del sistema di segnalazione da parte dei lavoratori, ma quali potrebbero essere le cause che spingono il prestatore di lavoro a non segnalare?

In primis, sicuramente, la mancanza di un canale di segnalazione interno, in grado di garantire la riservatezza e la presa in carico della segnalazione. Se consideriamo anche i soggetti che hanno dichiarato di provvedere all’istituzione a breve 248 amministrazioni su 292 hanno già adottato un sistema interno e 173 su 319 hanno adottato dei codici disciplinari o etici con forme di responsabilità per i soggetti preposti alla trattazione delle segnalazioni. Anche in ambito privato, 194 su 213 hanno già avviato un sistema di segnalazione interna e 155 su 213 hanno adottato delle disposizioni in ambito di responsabilità. Da questi dati, si deduce, quindi che l’84% dei soggetti pubblici e il 91% delle realtà private partecipanti ha già un canale interno di segnalazione; pertanto, la causa non può essere riconducibile ad una condotta omissiva in tal senso dei datori di lavoro.

In secundis, la mancata informazione. Anche in questo caso, se si tengono in considerazione anche i soggetti che hanno dichiarato di provvedere, 237 amministrazioni su 319 e 187 enti privati su 213 hanno affermato di aver pianificato «iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell’istituto del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo» e pertanto la causa non può nemmeno essere un difetto di informazione.

Forse, dunque, lo scetticismo è dettato da ragioni intrinseche al lavoratore che lo inducono ad essere prudente e a non fidarsi del sistema; alto, infatti, sarebbe il rischio in cui correrebbe qualora le misure di protezione non dovessero operare correttamente: nessuno può mettersi di perdere il lavoro. Eppure, la «*Securities and Exchange Commission Office of the Whistleblower*» degli Stati Uniti d’America, nel «*Annual Report to Congress for Fiscal Year 2023*»¹⁶⁶ afferma che il progetto

¹⁶³ Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

¹⁶⁴ Così come riportato a p. 25.

¹⁶⁵ Il periodo di riferimento dell’indagine, infatti, va dal 4 dicembre al 22 dicembre 2023

¹⁶⁶ Consultabile in: <https://www.sec.gov/files/fy23-annual-report.pdf>

«*continued to grow and strengthen [...] establishing new records for the Program*» registrando un aumento del 50% sulle segnalazioni *whistleblowing* rispetto all'anno 2022. Una notevole differenza rispetto alla situazione italiana, dettata sicuramente dai dodici anni di anticipo degli Stati Uniti d'America sull'Unione Europea, ma anche da una sostanziale differenza tra i due sistemi *whistleblowing*: mentre nel sistema europeo il “premio”, se riconosciuto, è di tipo morale, il sistema statunitense riconosce ai propri segnalatori una ricompensa economica, «*an award of (redacted) percent of the monetary sanctions collected in the Covered Action and the Related Actions*». ¹⁶⁷ Che il riconoscimento di un compenso possa assumere una veste di correttivo per un'eventuale inefficienza delle misure di protezione e incoraggiare il lavoratore italiano a segnalare, oppure ci sono anche altre ragioni che inducono a non denunciare? Un interessante studio svolto dal Ministero dell'Interno dimostra come «*in seguito ai reati di cui sono stati vittima, il 43,8% dei cittadini ha sporto denuncia, mentre la maggioranza (56,2%) ha scelto di non denunciare*», giustificando la mancata denuncia, «*il 28% per il fatto di non aver subito gravi danni; il 19,2% ha deciso di risolvere in altro modo; il 15,5% non ha fiducia di poter ottenere giustizia; il 12,1% per non dover affrontare le spese legali derivanti da un processo; l'11,7% per paura di ritorsione e il 10,5% per la sfiducia nell'operato delle Forze dell'ordine*»¹⁶⁸. La paura, la sfiducia, l'incertezza, la mancanza di risorse economiche e l'idea «*vabbè, dai, non è nulla di grave*» sono, dunque, i grandi nemici contro cui un sistema che incentiva alla segnalazione cittadina deve combattere.

¹⁶⁷ Come riportato dalla Securities and Exchange Commission Office of the Whistleblower, nel *Whistleblower Award Proceeding*, 55, 2023. Disponibile in: <https://www.sec.gov/files/rules/other/2023/34-97438.pdf>

¹⁶⁸ Così Ministero degli Interni, *La delittuosità in Italia negli anni della pandemia. I dati del Servizio Analisi Criminale – DCPC*, maggio 2023, p. 9. Disponibile in: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-05/sintesi_rapporto_sicurezza_02.05.2023_2.pdf

BIBLIOGRAFIA GENERALE

- ALLAURI M.L.V, nota a sentenza Cass. 17 luglio 2007 n. 15892, in RIDL, 2008, 3, p. 718.
- ALLIERI G., *Controlli difensivi in senso stretto: presupposti, onere della prova e inutilizzabilità dei dati illecitamente raccolti*, nota a Cass. civile sez. lav., 26 giugno 2023, n.18168, IUS Lavoro, 2023.
- ANAC, *Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*.
- ARISTOTELE, *Politica*, IV secolo a.C.
- ARMAROLI I., *Clausole di riservatezza e ruolo dei lavoratori nelle imprese: quali impatti per il futuro delle relazioni industriali in Europa*, in bollettinoadapt.it, 5 febbraio 2018.
- ARNAUDO L., *Whistleblowing: le parole e le cose*, *Mercato Concorrenza Regole*, 2015; pp.347–352.
- AZZARA C., *Il vino dei barbari*, in *La civiltà del vino. Fonti, temi e produzioni vitivinicole dal Medioevo al Novecento*. Atti del Convegno (Monticelli Brusati-Antica Fratta, 5-6 ottobre 2001), in (a cura di) ARCHETTI G., Brescia 2003, pp. 537 -539.
- BECCARIA C., *Dei delitti e delle pene*.
- BONARDI O., *L'obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza*, 2007, p. 743.
- CANTÙ C., in *Il galantuomo ovvero i diritti e i doveri*, Milano, 1846, p. 87 e 110
- CAPOCELLI A. – TESTA DI NUNZIO E., *Il codice di procedura penale del Regno d'Italia annotato*, Napoli, 1882, p.132.
- CAPRIOLI S., *Satura lanx 26. Il caso Giacomuccio (un momento della storia delle funzioni di accusa)*, in Bollettino dell'Istituto Storico Italiano per il Medio Evo e Archivio Muratoriano, 1991, pag. 97.
- CASTELLANETA M., *La libertà di stampa nel diritto internazionale ed europeo*, Bari, 2012, p.120.
- COPPOLA F., *Il whistleblowing: la "scommessa etica" dell'anticorruzione*, in Dir. Pen. Proc., 4/2018, p. 475-476.
- CORSO S.M., PASCUCCI P., *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli Editore, Torino, 2020.
- DESSÌ O., *Il diritto di critica del lavoratore*, Riv. it. dir. lav., 2013, I, p. 401.
- DIACONO P. *Storia dei Longobardi*, (a cura di) CAPO L., Milano. Vol. 2. 2006, pp 249 ss.
- FORNASIERO F., *Poveri, povertà e carità nel basso medioevo*, Scacchiere storico. Disponibile su:
- FRAHER R.M., *The theoretical justification for the new criminal law of the high Middle Ages: "rei publicae interest ne crimina remaneant impunita"*, in University of Illinois Law Review, 1984, pp. 577-595. Disponibile su: <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/1854>.

- GHERA E., VALENTE L., *Sulla riforma degli obblighi di segreto contenuta nella legge sul whistleblowing*, Riv. it. dir. lav, pp. 252 – 253, 255.
- GRAMANO E., *La rinnovata (ed ingiustificata) vitalità della giurisprudenza in materia di controlli difensivi*, Diritto delle Relazioni Industriali, I, 2018, pp. 266 -267.
- HOBBS T., *De cive*, 1642.
- <https://scacchierestorico.com/2023/01/16/poveri-poverta-e-carita-nel-basso-medioevo/>
- LATTANZI R., *Prime riflessioni sul c.d. whistleblowing; un modello da replicare “ad occhi chiusi”?*, in Riv. it. dir. lav., 2010, I, p. 344, 348.
- LEWIS D., *Evidence to the european parliament budgetary control committee hearing on whistleblowing*, European Parliament. Disponibile in
- LEWIS D., *Providing Rights for Whistleblowers: Would an Anti-Discrimination Model be More Effective?*, in Industrial Law Journal, 2005, 34 pp. 239-252.
- LORO A., *Lavoratori con incarichi di rappresentanza sindacale: diritto di critica*, in Diritto e Pratica del Lavoro, I, 2024, p. 48.
- Ministero degli Interni, *La delittuosità in Italia negli anni della pandemia. I dati del Servizio Analisi Criminale – DCPC, maggio 2023, p. 9. Disponibile in: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-05/sintesi_rapporto_sicurezza_02.05.2023_2.pdf*
- MOLÀ L. *Le delazioni nel mondo dell'industria veneziana tra XIV e XVI secolo*, (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 66 e 67.
- MOLLAT M., *I poveri nel Medioevo*, Edizione Laterza, Roma-Bari 1982;
- MORACA G., *Per approfondire: siamo uomini, lupi degli uomini, buoni selvaggi o cattivi filosofi?*, Style Magazine, aprile 2023, <https://style.corriere.it/attualita/societa/homo-homini-lupus/>
- MUCCIARELLI R. *Congiure e delazioni (Siena, 1311 - 1325)*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità: Denuncia e delazione tra Medioevo ed Età Moderna*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020, p. 29 ss.
- MUZZARELLI M.G. *«Quilibet possit accusare»: denunce e mezzi di controllo del rispetto della legislazione suntuaria. Il caso bolognese*, in (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 pp. 46 ss.
- NADER, PETKAS, and BLACKWELL, *Whistleblowing*, Penguin, 1974.
- PERA G., *Il furto del lavoratore denunciato da colleghi*, in Giust.civ, 1997, p. 1263 e 1264.
- PIOVESANA A., *Il diritto di denuncia del lavoratore tra giurisprudenza e legge*, in Variazioni su temi di Diritto del lavoro, 2019, I, pp. 303, 304 e 307.
- RICCIO A., *La tutela del whistleblowing in Italia*, in Giorn. dir. lav. rel. ind., n.153, 2017, I, pp.140 -141, 145.
- ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, il Mulino, Bologna, 1995, p. 65

- ROSA M., *È legittimo registrare di nascosto il proprio datore di lavoro: ma a quali condizioni?*, Nuova Giurisprudenza Civile Commentata., pp. 61, 62, 65 e 66.
- SANDEL M., *Giustizia. Il nostro bene comune*, Feltrinelli Editore, Milano, 2021 pp. 40 -68.
- SARACINO G., *Licenziamento del dipendente che effettua registrazioni occulte: bilanciamento tra diritto di difesa e diritto alla riservatezza nel giudizio di Cassazione*, in GiustiziaCivile.com, 2018.
- SARTORI A., *La pubblica amministrazione da castello inespugnabile a casa di vetro?*, in AA.VV., *La terza riforma del lavoro pubblico tra aziendalismo e autoritarismo*, (a cura di) NARNI M. e GARILLI A., CEDAM, Padova, 2013, p.279.
- STOFELLA M., *Pertarito*, Dizionario Biografico degli Italiani Online, Vol. 82, 2015. Disponibile in: https://www.treccani.it/enciclopedia/pertarito_%28Dizionario-Biografico%29/
- TEODORICO, *Edictum Theoderici regis*, tra il 493 e il 526.
- TREGGIARI F. «*Et sit secretum*». *La denuncia anonima negli statuti delle città umbre*, (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità: Denuncia e delazione tra Medioevo ed Età Moderna*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 15.
- TURSI A., *Note minime in tema di controlli difensivi del datore, onere della prova e utilizzabilità delle prove illecitamente acquisite nel processo*, Labour & Law Issues, I, 9, 2023, p.91.
- URSO C., *La delazione nelle fonti barbariche. Il caso dei franchi, degli ostrogoti e dei longobardi*, (a cura di) MUZZARELLI M.G., *Riferire all'autorità. Cit.*, Viella Libreria Editrice, Italia, 2020 p. 74 e 79.
- VECA G., *Osservazioni in merito al diritto di critica del dipendente e rapporto di lavoro subordinato*, nota a Cass. 14 giugno 2004, n. 11220, RCP, 2005, 453 ss.
- VITALETTI M., *Il lavoratore "segnalante" nell'impresa privata e "whistleblowing"*, in Dir. rel. ind., 2019, p. 510.