

## Premessa

Il contrasto alla corruzione in termini preventivi può essere affrontato sotto diversi aspetti.

Tra questi la denuncia, non anonima (<sup>1</sup>), da parte di operatori pubblici e privati può assumere grande rilevanza. Infatti, coloro che, nel corso dell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovino coinvolti o informati di fatti di corruzione, nell'operare una denuncia non solo consentono una efficace repressione ma, soprattutto, manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce essa stessa il primario deterrente al fenomeno della corruzione.

Pertanto, leggi e pratiche specifiche (procedure, prassi, sistemi di internal audit, comunicazione e formazione) devono contribuire a sviluppare il potenziale di collaborazione da parte degli operatori per la denuncia di fenomeni di corruzione. In tal senso, la sfida alla corruzione può essere affrontata anche nei luoghi di lavoro grazie al coinvolgimento degli stessi operatori.

In assenza di strutturate impostazioni culturali ed etiche, il timore di essere denunciato e scoperto rappresenta un deterrente certamente di efficacia superiore alla sanzione stessa. Quindi, anche la componente psicologica, collegata ad adeguati meccanismi di comunicazione, può generare comportamenti etici indotti (<sup>2</sup>).

L'ostacolo principale alla denuncia da parte degli operatori è, però, rappresentato dalle conseguenze sul piano personale e professionale che l'attività "delatoria" può comportare.

Aspirare ad una collaborazione generalizzata nei luoghi di lavoro è certamente possibile purché venga assicurata un'adeguata "protezione" ed un insieme di garanzie nei confronti dei whistleblowers, degli "informatori" che d'ora in avanti chiameremo "collaboratori civici".

In effetti, le azioni di contrasto di fenomeni quali la criminalità organizzata ed il terrorismo si basano largamente sulla presenza di "collaboratori" che in alcune circostanze vengono definiti

---

<sup>1</sup> Il comma 2 dell'articolo 2 del D.P.R. 6 ottobre 2004, n. 258, "Regolamento concernente le funzioni dell'Alto Commissario" prevede che l'Alto Commissario possa disporre indagini, anche di natura conoscitiva, di iniziativa propria o per fatti denunciati, con esclusione di quelli oggetto di segnalazioni anonime.

<sup>2</sup> Sotto il profilo soggettivo esistono valori individuali che costituiscono una barriera elevata al fenomeno della corruzione. Numerosi sono gli esempi di casi successivi al fenomeno "mani pulite" dai quali molti operatori sono emersi considerando altamente rischioso il coinvolgimento delle proprie famiglie o in generale del proprio status. Ugualmente interessante è il meccanismo generato da modelli punitivi come quello della patente "a punti".

anche “pentiti” ed in funzione dei quali esistono strutturate iniziative di protezione (oltre a premialità in termini di riduzione di pena).

Anche il fenomeno della corruzione può beneficiare di tale meccanismo e, parallelamente, i “collaboratori civici” non devono essere penalizzati da ripercussioni personali o professionali, soprattutto se non coinvolti nei fatti di corruzione (pentiti).

In ambito internazionale, gli aspetti di protezione dei whistleblowers sono stati affrontati attraverso l’adozione di normative di legge specifiche e, attualmente, sull’argomento esistono due Convenzioni internazionali:

- **Convenzione Civile sulla corruzione firmata a Strasburgo il 4 novembre 1999** - all’articolo 9 richiede una protezione adeguata per i dipendenti i quali, in buona fede, denunciino di fatti di corruzione;
- **Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 3 ottobre 2003** - all’articolo 33 prevede la protezione per le persone che riferiscono su fatti di corruzione.

Ogni Stato dovrà quindi adeguare il proprio sistema giuridico nazionale per proteggere i *whistleblowers*.

Di seguito sono illustrati:

## 1. Il quadro giuridico nazionale

- Disegno di Legge per la “Ratifica ed attuazione della Convenzione Civile sulla corruzione – 1999 – presentato in preconsiglio il 9 ottobre u.s.
- Disegno di Legge: Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione -2003 – attualmente all’esame del Parlamento

## 2. Il quadro giuridico internazionale

- Convenzioni internazionali applicate in Europa
- Studio del Parlamento Europeo sui Whistleblowers - sintesi
- Legislazione sui Whistleblowers nel mondo
  - \*Esperienza della Gran Bretagna
  - \*Esperienza degli Stati Uniti

*Whistleblowing***QUADRO GIURIDICO NAZIONALE**

La tematica del whistleblowing, sotto la spinta europeista e internazionale, ha interessato, solo di recente, il legislatore italiano che è intervenuto con due recenti disegni di Legge:

1. **Disegno di Legge** per la “Ratifica ed attuazione della **Convenzione Civile** sulla corruzione firmata a Strasburgo il 4 novembre 1999;
2. **Disegno di Legge:** Ratifica ed esecuzione della **Convenzione delle Nazioni Unite** contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale con la risoluzione n. 58/4 del 31 ottobre 2003 ed aperta alla firma a Merida dal 9 all’11 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno.

\*\*\*

**Disegno di Legge per la “Ratifica ed attuazione della Convenzione Civile sulla corruzione firmata a Strasburgo il 4 novembre 1999”**

Il Disegno di Legge per la ratifica e l’attuazione della Convenzione Civile sulla corruzione autorizza l’Italia, quale Stato membro del Consiglio d’Europa firmatario, alla ratifica della Convenzione Civile sulla corruzione dando piena ed intera esecuzione alla Convenzione stessa.

**La Convenzione in argomento costituisce l’esito di una delle molteplici iniziative assunte dal Consiglio d’Europa per fronteggiare il fenomeno della Corruzione.**

\*\*\*\*\*

La Convenzione si compone di 23 articoli ed un Preambolo.

**L’articolo 9 impone la introduzione da parte di ciascuno Stato nel proprio diritto interno di un’adeguata tutela in favore dei dipendenti che denuncino in buona fede alle**

autorità competenti fatti di corruzione di cui abbiano giusti motivi di sospetto.  
(*Whistleblowers*)

\*\*\*

**Disegno di Legge per la Ratifica ed Esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale con la risoluzione n. 58/4 del 31 ottobre 2003 ed aperta alla firma a Merida dal 9 all'11 dicembre 2003.**

- **L'articolo 33 – “Protezione degli informatori”**

Ogni Stato dovrà prevedere all'interno del proprio sistema giuridico nazionale misure appropriate finalizzate alla protezione degli informatori. Misure contro ogni trattamento ingiustificato per chiunque riporti in buona fede e su basi ragionevoli alle competenti autorità qualunque fatto riguardante violazioni.

*Whistleblowing*

## **QUADRO GIURIDICO INTERNAZIONALE**

### **Convenzioni Internazionali applicate in Europa**

- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (2003)
- Convenzione delle Nazioni Unite contro il crimine transnazionale organizzato (2000)
- Convenzione sulla legge penale del Consiglio d'Europa (1999)
- Convenzione del Consiglio d'Europa sul Diritto Civile (1999)
- Convenzione OCSE contro la corruzione dei pubblici ufficiali stranieri (1997)
- Convenzione dell'Unione Europea sulla lotta contro la corruzione che coinvolge le Comunità europee o i funzionari degli Stati membri (1997)
- Convenzione dell'Unione Europea sulla protezione degli interessi finanziari della Comunità e la lotta contro la corruzione (1995)

\*\*\*

## STUDIO DEL PARLAMENTO EUROPEO sul *Whistleblowing* - 2006

Lo studio analizza i punti critici rappresentati dalle normative attualmente in vigore nelle Istituzioni Europee con particolare riferimento al fenomeno del *Whistleblowing*.

L'obiettivo dello studio consiste nell'individuazione delle “*Best Practices*” esistenti nei singoli Stati membri, negli Stati Uniti unitamente al settore privato.

Rappresentanti delle istituzioni europee e sei *whistleblowers* dell'Unione Europea hanno contribuito alla realizzazione dello studio rispondendo ad un questionario mirato ad analizzare i differenti aspetti relativi al tema di studio.

Emerge con chiarezza che le leggi e l'etica non costituiscono requisiti esterni ad un'organizzazione bensì sono il loro fondamento.

La definizione di *whistleblowing* non è presente all'interno delle norme che regolamentano le istituzioni europee infatti tale definizione non esiste nei testi giuridici. Inoltre, il termine utilizzato ha un gran numero di significati diversi.

Nella **prima parte dello studio** viene affrontata la **definizione di *Whistleblowing* inteso** come rivelazione/denuncia, all'interno dell'organizzazione, di ciò che è percepito come comportamento illegale.

Tuttavia tale definizione non è stata ritenuta sufficiente. Pertanto, si è reso necessario prendere in considerazione la gamma dei possibili approcci alla tematica del *Whistleblowing*.

Allo stesso modo sono state prese in considerazione le esperienze effettuate nell'ambito delle Istituzioni europee

**La seconda parte dello studio** definisce **regole, tecniche** e descrive i possibili approcci al *whistleblowing*.

Gli approcci ipotizzati sono sviluppati secondo l'idea che il *whistleblowing* abbia luogo in un sistema dove la divulgazione/denuncia dell'informazione comporta notevoli conseguenze in capo al “collaboratore civico” e dove l'organizzazione e il management sono in una posizione intermedia tra l'interesse pubblico e quello individuale.

Il DOVERE DI RIVELAZIONE potrebbe rappresentare l'approccio più corretto per risolvere il problema. Inoltre, hanno un ruolo fondamentale LEGGI PERSUASIVE e approcci alternativi.

E' stato quindi definito un modello di "best practice" e sono stati individuati tre modelli di protezione dei whistleblowers:

- Modello riferito ai Paesi di "Common law" (dove esiste una specifica protezione dei *Whistleblowers*- legge ad hoc);
- Modello riferito ai Paesi di "Diritto romano"(dove generalmente non esiste una legge ad hoc);
- Modello residuale dove anche se esiste una legge di protezione non ci sono mezzi concreti per garantire minimi standard di protezione.

Si evidenzia che nell'effettuare uno studio comparato non è stato sufficiente paragonare sezioni individuali e articoli di legge bensì si è dovuto analizzare complessivamente il contesto giuridico e sociale.(<sup>3</sup>)

**La terza parte** dello studio prende in esame i **principali modelli** che trattano il *whistleblowing* a livello internazionale.

I modelli prescelti nei paesi di diritto romano sono trattati con particolare riguardo a **Francia e Germania**.

Negli **Stati membri di nuova adesione**, contrariamente a quanto si crede, vi sono elementi valutabili che permettono una comparazione con i paesi di common law.

Questi ultimi hanno praticamente tutti una legislazione di protezione specifica dei *whistleblowers*.

La situazione in **Gran Bretagna e negli Stati Uniti** è stata analizzata con maggiore dettaglio.

E' stata altresì trattata la **situazione nel settore privato** e la nuova politica del **Segretariato Generale delle Nazioni Unite** tutti e due fortemente influenzati dal modello americano.

Le Nazioni Unite hanno prestato particolare interesse al presente studio poiché l'amministrazione delle Nazioni Unite ha dei tratti in comune con le istituzioni dell'Unione Europea.

I due modelli, "Public Interest Disclosure Act" – PIDA (anglosassone) ed il modello delle Nazioni Unite rappresentano le "best practices" più conformi alle istituzioni europee.

Entrambi gli esempi includono una vasta gamma di irregolarità e cattive condotte che possono essere divulgate da chiunque possa averne conoscenza.

---

<sup>3</sup> Vi sono libri e studi che permettono di comparare i differenti approcci nazionali al problema.

Libro: Notably Calland and Dehn - Whistleblowing Around the World – Law, Culture and Practice;

Studio: Peter Bowden, A Comparative analysis of whistleblower protection, Australian Association of Applied Ethics, 12th Conference, Adelaide, 2005.

In entrambi i casi gli informatori, possono se necessario, cambiare luogo di lavoro o istituzione di appartenenza.

Nella parte terza sono anche analizzate le regole correnti sul *Whistleblowing*: (articoli 22bis e 22ter dello Statuto dei Funzionari).

Il DOVERE di DIVULGAZIONE è prioritario ma non sono previsti vantaggi economici o professionali per gli informatori che collaborano. L'informatore, comunque, viene sempre tutelato da eventuali ripercussioni negative. Tutto ciò di certo non incoraggia gli informatori.

In sostanza dallo studio emerge che sarà necessario introdurre il concetto di "DIRITTO DI DIVULGAZIONE".

Oltre al Diritto di divulgazione e conseguente DIRITTO DI PROTEZIONE potrebbe essere necessario MOTIVARE i managers a fornire tutte le informazioni necessarie sul rischio per i divulgatori. Il DIALOGO SUL RISCHIO deve essere promosso in seno alle Istituzioni per stimolare un comportamento responsabile sul luogo di lavoro: ETICA e SENSO DI LEALTA' NEI CONFRONTI della COMUNITA' e dei CITTADINI.

IN CONCLUSIONE, dall'analisi dello studio, emerge che in tutti i Paesi europei ci sono sistemi che permettono un certo livello di protezione degli informatori, così da garantire, un certo livello di protezione degli informatori.

L'ASPETTO CRITICO risiede nel fatto che tutti questi sistemi sono limitati per alcune categorie di dipendenti come quelli delle forze armate oppure non prevedono esplicitamente una protezione specifica nel caso di ripercussioni sul piano personale e di carriera.

Non sorprende che gli Stati che hanno aderito cronologicamente per ultimi all'Unione Europea sembrano tutti prevedere un dovere per gli impiegati pubblici di denuncia delle frodi. Infatti, hanno dovuto recepire le Convenzioni internazionali prima dell'adesione.

L'Ungheria, ad esempio, è uno dei pochi paesi che prevede una legge penale per la protezione dei testimoni (art. 257 Codice), infatti colui che adotta comportamenti lesivi o misure svantaggiose nei confronti del Whistleblower è punito con pena detentiva fino a due anni.

## LEGISLAZIONI SUL WHISTLEBLOWING NEL MONDO

Alcuni Paesi non ritengono necessaria una specifica legge sul *Whistleblowing* (Lituania, Irlanda, ecc). A supporto di tale affermazione sostengono che la normativa di diritto del lavoro già

prevede la tutela del lavoratore quando vengono poste in essere azioni, anche a seguito di “ritorsioni”. Inoltre, in alcuni Paesi si ritiene che altri aspetti, connessi a pratiche di protezione, come la nomina di confidenti, non richiedano una specifica legislazione.

Al contrario, Gran Bretagna, Stati Uniti d’America, Norvegia e Romania hanno introdotto leggi specifiche.

\*\*\*

## GRAN BRETAGNA

### Introduzione

In Gran Bretagna esiste il “**Public Interest Disclosure Act**” – **PIDA** dal 1998. Riguarda tutti gli impiegati che lavorano nel Regno Unito sia nel settore pubblico che in quello privato. Prevede uno strumento di protezione legale per gli individui che forniscono informazioni utili a smascherare fenomeni di corruzione.

Pertanto tale normativa protegge i *Whistleblowers* da eventuali vittimizzazioni e licenziamenti.

Il PIDA è integrato con la normativa del lavoro (“**The Civil Service Code for the public sector**”) e attualmente in Gran Bretagna è allo studio la promozione di un nuovo Codice di Condotta per il settore pubblico.

IL PIDA è internazionalmente riconosciuto come standard di riferimento per il *whistleblowing* nel settore pubblico.

Un emendamento entrato in vigore nel 2004 ha esteso il PIDA agli ufficiali di polizia e quindi, i soli membri esclusi, sono rappresentati dalle forze armate e dai servizi di sicurezza.

Il PIDA promuove l’interesse pubblico attraverso la protezione dei *whistleblowers*, impiegati che denunciano, in buona fede, cattive condotte o comportamenti illeciti di managers o impiegati.

Il PIDA si applica nei luoghi di lavoro per proteggere coloro che denunciano da eventuali conseguenze concrete come il licenziamento.

Le autorità britanniche, con l’introduzione del PIDA hanno inteso incoraggiare i lavoratori alla sorveglianza e alla denuncia anche per permettere, qualora possibile, l’attuazione di soluzioni interne a potenziali problemi piuttosto che adire l’autorità giudiziaria (meccanismi di internal audit).

**L’adozione del PIDA ha anche incontrato l’apprezzamento delle Organizzazioni Sindacali anche perché tale legislazione è vista come il primo passo verso la legittimazione del *whistleblowing*.**

**Tuttavia è stata criticata l'insufficiente pubblicità ( <sup>4</sup> ) data allo strumento “PIDA”.**

Il PIDA contiene le “Best Practices del Whistleblowing” : sono previsti tre “steps” di protezione dei “collaboratori civici”.

Gli elementi caratterizzanti del PIDA che lo differenziano da altre legislazioni adottate sono i seguenti:

- è a favore di ogni impiegato;
- la protezione è sempre se c'è la buona fede ( <sup>5</sup> );
- il whistleblower può sempre rivolgersi all'autorità giudiziaria oltre che all'interno dell'organizzazione (internal audit);
- la protezione si esplica nella “piena compensazione” in caso di ritorsioni: normalmente reintegrazione o compenso monetario;
- gli accordi che pregiudichino questi diritti sono considerati nulli anche se il segreto d'ufficio prevale sul PIDA.( <sup>6</sup> )

### **Legislazione in Gran Bretagna**

**PUBLIC INTEREST DISCLOSURE ACT (PIDA)** – entrato in vigore nel 1999 – riguarda tutti i lavoratori - elenca le circostanze e le circostanze e le istituzioni alle quali rivolgersi per la denuncia. Prescrive che ogni PA dovrà dotarsi di una specifica procedura per il whistleblowing;

**CIVIL SERVICE CODE** (Codice per la pubblica amministrazione);

**COMMISSION ON STANDARDS IN PUBLIC LIFE (CSPL)** – ha definito 7 principi fondamentali nella vita pubblica – sulla base di questi principi I diversi Dipartimenti hanno sviluppato codici specifici, piani di formazione e altro;

**OTHER RULES** – in particolare **LABOUR LAWS** – completano il PIDA – alcune delle quali sono regolate da uno statuto come ad esempio il Civil Service Code.

(vedi elenco allegato: Policy papers – by date)

---

<sup>4</sup> Nel caso specifico si osserva che una scarsa pubblicità può inficiare parzialmente l'efficacia dello strumento adottato.

<sup>5</sup> La buona fede si presume fino a prova contraria; rimane scoperta la definizione di comportamenti “speculativi” quale motivazione fondante del comportamento dell' “informatore”: ad esempio, sviluppi di carriera o trasferimento privilegiato.

<sup>6</sup> Per ulteriori approfondimenti consultare:

[www.pcaw.co.uk/legislation/links](http://www.pcaw.co.uk/legislation/links)

[www.civilservice.gov.uk](http://www.civilservice.gov.uk)

**Organizzazioni governative e private che si occupano del Whistleblowing:**

**PUBLIC CONCERN AT WORK** – Ente morale – autorità indipendente sul pubblico interesse che ha lo scopo d'influenzare sull'argomento la politica e la legislazione – ([www.pcaw.co.uk](http://www.pcaw.co.uk))

**FREEDOM TO CARE** – Organizzazione che promuove il benessere all'interno delle organizzazioni, la libertà di espressione nei luoghi di lavoro – ([www.freedomtocare.org](http://www.freedomtocare.org))

DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY – hanno realizzato una Guida sulle “Denunce nel pubblico interesse” – (<http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-guidance/page16186>).

\*\*\*

**STATI UNITI**

Negli Stati Uniti, la protezione dei whistleblowers varia da Stato a Stato.

Esistono diverse leggi federali e statali che proteggono gli impiegati che forniscono informazioni. La prima legge statunitense adottata specificatamente per la protezione dei whistleblowers è stata “The Lloyd-La Follette Act” del 1912 che garantiva il diritto agli impiegati federali di fornire informazioni al Congresso degli Stati Uniti.

Successivamente il Congresso approvò la “Civil Service Reform Act” nel 1978 per proteggere i diritti degli impiegati governativi che riportavano fatti di corruzione. Nel 1989 tale diritto di protezione fu esteso agli impiegati non governativi grazie al “False Claim Act”.

Nel 2002 è stato adottato il “**Sarbanes-Oxley Corporate Reform Act**” – **SOX** che prevede esplicitamente la protezione dei whistleblowers.

La Legge di Sarbanes-Oxley è una legge federale degli Stati Uniti approvata in risposta a recenti scandali di contabilità e corporativi compreso quello Enron, Tyco internazionale e Worldcom (ora MCI).

Tali scandali hanno provocato un declino di fiducia pubblica al punto che si è resa necessaria una legge specifica per la difesa della collettività.

Il Progetto di Legge Sarbanes Oxley del luglio 2002, approvato da entrambe le Camere del Congresso con una maggioranza schiacciante quasi senza precedenti, può essere interpretato non solo come la risposta del Popolo Americano e dei suoi Rappresentanti agli scandali economici,

ma anche come messaggio destinato al mondo del business americano che si era allontanato dal comune concetto di CORRETTA PERFORMANCE, ETICA e DIFESA DELLA COLLETTIVITA.

La Legge Sarbanes-Oxley si applica a tutte le Società che hanno i loro titoli quotati nei mercati finanziari americani; per questo ha anche implicazioni di carattere internazionale in quanto si applica anche alle Società estere con i titoli quotati nelle borse USA (<sup>7</sup>).

Le Autorità di regolamentazione americane e internazionali hanno cercato, con successo, di lavorare con spirito di cooperazione, spinti, almeno in parte, dal fatto che gli scandali si erano verificati più o meno nello stesso periodo anche in altri paesi sviluppati.

Una migliore “corporate governance” ha un ritorno anche economico: riduce il costo del capitale perché gli investitori riconoscono un livello di rischio più basso; i costi della “corporate governance” devono essere comunque strettamente correlati a tale beneficio.

La sfida maggiore della Sarbanes Oxley è quella contenuta nella sezione 404, che richiede una dichiarazione con la quale il management attesta l'efficacia dei controlli interni, e la certificazione, da parte del revisore esterno, di quanto dichiarato dal management in merito all'applicazione delle procedure di controllo interno e alla loro efficacia. Alcune Società hanno ecceduto nel livello dei controlli loro richiesti; in altri casi i revisori esterni hanno ecceduto nelle verifiche. Queste reazioni sono in parte da attribuire alla paura di procedimenti legali. Con il tempo questi problemi si stanno attenuando, ma resta sempre forte la necessità di allineare costi e benefici.

Pertanto la valenza di questa normativa risiede nel fatto che in un'economia mondiale oramai unificata, la cooperazione internazionale può e deve essere migliorata con il contributo diretto dei business leader che devono indicare la giusta direzione in termini di CORRETTA PERFORMANCE, ETICA e DIFESA DELLA COLLETTIVITA.

Anche in Europa la difesa del risparmio punta a coinvolgere gli operatori finanziari virtuosi, obbligandoli a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza.

---

<sup>7</sup> Per fare un esempio c'è stato un dibattito acceso in Francia sul grado di legalità e adeguatezza delle regole sul Whistleblowing applicate in Francia da compagnie americane sulla base della legge federale americana Sarbanes-Oxley. (In Francia esiste l'obbligo di riportare fatti di corruzione all'autorità giudiziaria. Infatti, in base all'articolo 40 del Codice di Procedura Civile gli impiegati dello Stato devono denunciare al Procuratore della Repubblica).

In Italia, tale normativa è contenuta in una legge del 2005 di recepimento della direttiva europea sugli abusi di mercato (market abuse).

La disciplina prevede l'obbligo, per quanti effettuano professionalmente operazioni su strumenti finanziari, di segnalare all'autorità competente le cosiddette operazioni sospette.

L'ambito di applicazione della direttiva è quello vasto dei mercati finanziari (in cui ricorrono fenomeni di insider trading e aggiottaggio), ma non quello dell'attività societaria (in cui, come nel caso Parmalat, si possono architettare mega-truffe tramite falsificazioni contabili).

Il momento in cui sorge l'obbligo di segnalazione è quello in cui l'operatore (anche un addetto ai titoli di una banca, un promotore finanziario e così via) viene a conoscenza di fatti o informazioni che forniscono ragionevoli motivi per sospettare che l'operazione costituisca un abuso.

La notifica all'autorità competente - in Italia, la Consob - non espone il soggetto segnalante ad alcuna responsabilità nei confronti dei committenti delle operazioni segnalate, mentre le autorità competenti hanno l'obbligo di non rivelare a questi committenti l'identità del soggetto segnalante. Gli intermediari finanziari (banche e Sim) devono a loro volta implementare specifiche procedure organizzative (automatizzate) sufficienti a evitare che vengano sanzionati in caso di mancata segnalazione.

Tuttavia, tale misura europea è ancora lontana dal modello americano nel quale la normativa - anche la recente legge Sarbanes-Oxley del 2002 - prevede protezioni e incentivi economici nei confronti dei soggetti (whistleblowers) che denunciano qualsiasi irregolarità - quindi anche quelle meramente contabili - avvenute nell'ambito delle proprie organizzazioni.<sup>(8)</sup>

Pertanto, la normativa europea ha degli elementi di analogia con la SOX in termini di obblighi di segnalazione delle operazioni sospette ai fini della legge anti-riciclaggio. Però rappresenta un primo passo verso la persecuzione di chi danneggia il pubblico risparmio, facendo leva sulle "spiate" provenienti dall'interno del sistema finanziario.

Negli Stati Uniti sono diffuse varie Associazioni. Una tra queste è la “*National Security WhistleBlowers Coalition*” **che raggruppa decine di ex membri dell'intelligence americana.**

Tale associazione si occupa di salvaguardare i propri associati/impiegati statali che hanno denunciato gli errori commessi dalle agenzie governative.

---

<sup>8</sup> Sezione 806 della legge Sarbanes-Oxley

**ALLEGATI**

**2007 – Disegno di Legge recante “Ratifica ed attuazione della Convenzione Civile sulla corruzione , fatta a Strasburgo 4 novembre 1999**

**2007 – Disegno di Legge relativo alla “Ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione” firmata il 2 ottobre 2003**

**\*\*\***

**1998 - OCSE “Raccomandazioni per migliorare la condotta etica nel pubblico impiego”**

**2006 – RAPPORTO GRECO “Whistleblowers”**

**2006 – PARLAMENTO EUROPEO – STUDIO – “Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions”**

**2007 – ERNST & YOUNG FIDS SURVEYS “ Focus sulle frodi e sui fenomeni di corruzione” – risultati europei**

**\*\*\***

**1998 – GRAN BRETAGNA “Public Interest Disclosure Act”**

**2006 – GRAN BRETAGNA “Civil Service Code”**

**- USA – UNIVERSITA’ DI CALIFORNIA “Whistleblower protection Policy”**

**2002 – USA Sarbanes-Oxley Corporate Reform Act**

**2005 – NORVEGIA “Linee guida per l’etica nel pubblico impiego”**