

Denunce al lavoro Per chi suonano i «fischietti»

di Barbara Millucci

Con il via definitivo alla Camera, denunciare un abuso o un malaffare sul posto di lavoro da oggi è possibile con maggiori tutele per chi si espone. Non solo nel settore pubblico, anche nel privato. La legge sul Whistleblowing, la cosiddetta «soffiata», prevede che un lavoratore possa segnalare una frode in atto nell'azienda dove lavora, senza andarci troppo di mezzo o esser preso di mira. Si può denunciare tutta una serie di illeciti, come frodi, danni ambientali, false comunicazioni sociali, illecite operazioni finanziarie, corruzioni, casi di concussione o negligenza medica all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'Autorità nazionale anticorruzione o al responsabile nella propria azienda. Estendendo le tutele anche al settore privato, la norma di fatto allarga la platea alle società che operano con concessioni pubbliche, favorendo maggiore trasparenza negli appalti e migliorando, si spera, la cultura aziendalistica del Paese. Interpellando però alcune delle principali law firm d'Italia sembra che qualche ombra sulla legge che vuol combattere la corruzione ci sia. La norma introduce un regolamento anche per il settore privato tramite una serie di «procedure informatiche atte a consentire la denuncia, preservando l'anonimato del denunciante e proteggendolo da eventuali ritorsioni - afferma Federica Paternò, partner di Toffoletto De Luca Tamajo -. La normativa però sembra non avere ben bilanciato la tutela dei contrapposti interessi e posizioni. Se si è fatto il massimo sul fronte del denunciante, rafforzando anche la tutela contro gli atti ritorsivi, non altrettanto adeguata appare la protezione dell'eventuale accusato ingiustamente. Si è trascurata la pericolosità del delatore, magari seriale, che, protetto dall'anonimato e dalla difficoltà di provare che abbia agito con dolo o colpa grave, può provocare danni ingenti ai colleghi, vittime di accuse infondate, ed all'azienda in termini di dispersione di energie e risorse, oltre che di costi organizzativi» per via del clima di sospetto che si verrebbe a creare. A questo «si deve aggiungere che il legislatore ha trascurato di prendere, come



sarebbe stato auspicabile, una netta posizione nei confronti del fenomeno della denuncia anonima, lì dove non ha vietato le indagini conseguenti ad una segnalazione del tutto anonima». Dunque, per il legale siamo dinanzi ad uno sbilanciamento tra la presunzione d'innocenza del lavoratore da una parte e quella di colpevolezza che grava sull'azienda dall'altro. Per Luca Failla, founding partner LabLaw, anche se la legge da una parte interviene efficacemente nel settore pubblico, non si può dire altrettanto nel privato, dove «non tiene conto dell'esistenza in molte aziende, soprattutto multinazionali, di codici di whistleblowing già adottati, e richiede, a differenza di quanto avviene nel settore pubblico, di criteri molto più stringenti per la redazione delle denunce» (le condotte illecite, fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti). Il rischio per l'avvocato sono le ritorsioni che tenderanno a scoraggiare chiunque sia spinto da buone intenzioni. Lasciato solo, esposto al rischio di minacce, un lavoratore rischia anche di perdere il posto, come capitato. Inoltre, durante un procedimento giudiziario è impensabile che si possa tener segreta l'identità di chi denuncia. Per Andrea Uberti (Studio Tosi e Associati) si tratta di «una legge apprezzabile per il rafforzamento delle misure a tutela dei dipendenti (essenziale al riguardo l'inversione dell'onere probatorio) sia per l'estensione della tutela ai dipendenti delle società controllate e di quelle private». Si tutela infatti «l'interesse del lavoratore, e della stessa collettività, garantendo ai dipendenti la riservatezza della denuncia e la tutela da misure ritorsive e discriminatorie». Al di là dei pareri, la norma qualcosa ha già smosso. E questo è un bene per il Paese. Un dipendente del Comune di Roma ha segnalato le continue assenze ingiustificate di una collega che timbrava e se ne andava. L'indagine ha portato al licenziamento della dipendente che lavorava proprio nella direzione Trasparenza e anticorruzione in Campidoglio. C'è poi chi ha provato a contare i «fischietti». Sarebbero 300 mila, di cui 120mila addetti nel settore bancario, grazie ad un software messo a punto da Unione Fiduciaria. «La platea dei soggetti interessati è destinata a salire - afferma il vicedirettore generale di Unione Fiduciaria Fabrizio Vedana - perché l'obbligo di legge viene esteso dalle banche a tutti gli intermediari, i professionisti, le società quotate e pubbliche». Anche i sindacati dovranno far la loro parte. Sull'argomento è intervenuto il presidente dell'Osservatorio nazionale sulle liberalizzazioni nei trasporti (Onlit), Dario Balotta, che li invita a «mettere nei contratti di lavoro la protezione degli addetti che segnalano attività illecite». La trasparenza è, spesso, un'arma a doppio taglio.