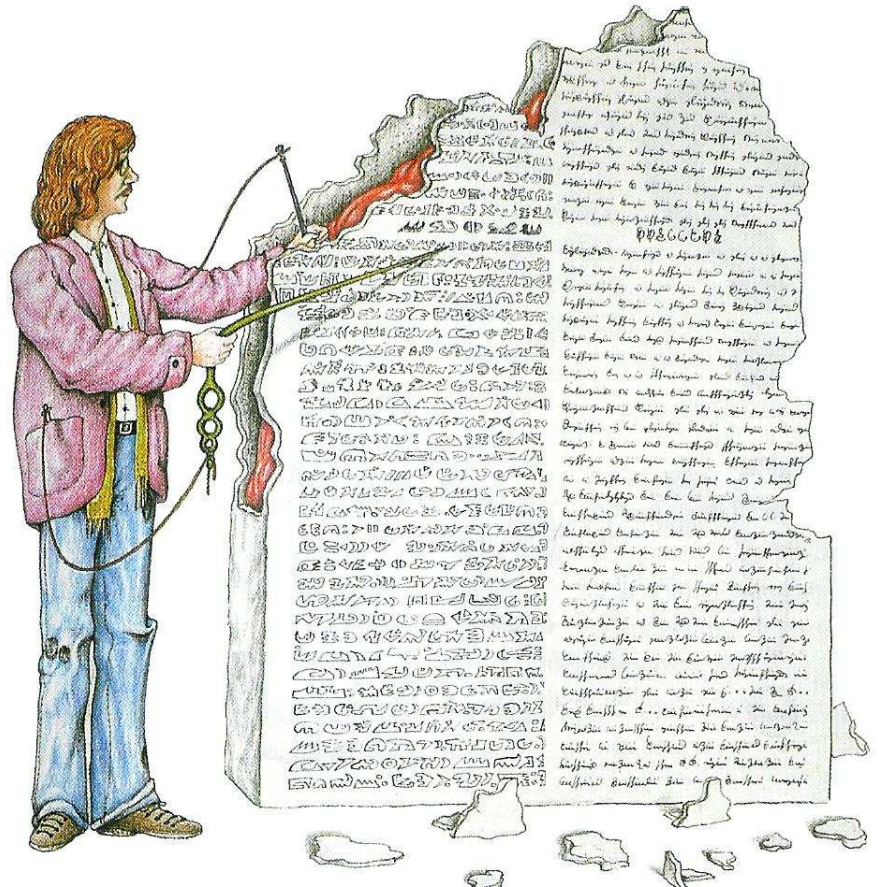


# L'etica del fischietto

È necessaria una legge a sostegno dei *whistleblower*, i lavoratori che "non si fanno i fatti propri" ma denunciano le pratiche cattive e socialmente pericolose di cui sono testimoni in azienda. Quanti scandali, frodi alimentari e morti sul lavoro si potrebbero risparmiare?



Luigi Serafini, Illustrazione dal Codex Seraphinianus, 1981, cortesia dell'autore.

**C**'è una legge negli Stati Uniti e in Gran Bretagna che tutela chiunque, per etica, si veda costretto a denunciare un fatto che potrebbe mettere a rischio il suo lavoro, la sopravvivenza dell'azienda o, addirittura, la comunità. Quando una persona deve fronteggiare una situazione particolare, fuori dalla norma, che può avere conseguenze pericolose, si trova di fronte a una scelta: può ignorare il fatto o può decidere di intervenire mettendosi in gioco in prima persona. Questo è ancora più evidente nel contesto lavorativo dove le irregolarità sono spesso all'ordine del giorno e dove il dipendente, in certi casi, si trova ad affrontare un dilemma ancora più imperativo: la fedeltà verso il proprio datore di lavoro o l'onestà nei confronti della comunità, del mercato

e, in ultima analisi, anche di se stesso e della propria coscienza.

Quando il lavoratore passa all'azione diventa un *whistleblower*. Il termine (letteralmente "chi soffia il fischietto") deriva dal mondo anglosassone, in particolare dall'azione dell'arbitro di un incontro sportivo nel momento in cui segnala un'infrazione e dai *bobby* (poliziotti inglesi) che erano soliti fischiare quando ravvisavano un crimine in corso. L'istituto del *whistleblowing* è presente nel mondo anglosassone da diversi anni, in particolare negli Stati Uniti e in Gran Bretagna ma anche in Sudafrica, Australia e Giappone. In Italia e nei paesi dell'Europa continentale non si è mai pensato di regolamentare la segnalazione degli illeciti sul luogo di lavoro se non negli ultimi anni e limitatamente. È facile intuire come siano i dipendenti i primi soggetti a capire che qualcosa

## ■ Giorgio Frascini

Ricercatore legale presso Transparency International Italia, esperto in procedure di *whistleblowing*.

non funziona all'interno dell'azienda e che siano spesso nella posizione più idonea ad allertare il pubblico dei possibili rischi che corre a causa di condotte negligenti o criminali. Tuttavia, esistono e sono diverse le motivazioni per cui un lavoratore decide di non segnalare un'irregolarità e di tacere: allinearsi al comportamento di altri colleghi che testimoniano gli stessi fatti e rimangono passivi, il convincimento che la segnalazione non rientri nelle proprie mansioni e che debbano essere i superiori a occuparsene; la sensazione che alla segnalazione non seguiranno misure correttive efficaci da parte del management e, soprattutto, la seria preoccupazione che possano seguire atti di ritorsione da parte di colleghi o superiori.

**Per non arrivare al crac**

L'aspetto più importante da affrontare per garantire l'efficacia e il funzionamento di un istituto legale a protezione dei whistleblower è, accanto all'esistenza di una legislazione specifica sul tema, un cambiamento culturale nell'approccio alla materia e nel giudizio di chi segnala le irregolarità: da un punto di vista storico e culturale spesso le persone che rivelano illeciti altrui sono considerate spie o traditori. È necessario pertanto lavorare per cambiare questo modo di pensare e per evidenziare i benefici che derivano all'interesse pubblico dall'istituto del whistleblowing. Avvenimenti recenti, anche italiani, possono ben esemplificare i vantaggi che tale legge potrebbe portare in Italia. Basti pensare a eventi scandalosi come il crac della Parmalat, che ha "bruciato" gli investimenti di migliaia di risparmiatori e di piccoli azionisti,

basti pensare al crac Cirio, agli scempi medici commessi alla Clinica Santa Rita di Milano, alla corruzione illimitata che ha portato all'azzeramento della Giunta regionale abruzzese e a molti altri ancora, per intuire come il comune denominatore sia il fatto che questi disastri avrebbero potuto essere facilmente evitati, o almeno limitati, se qualcuno dall'interno avesse segnalato le frodi in corso.

**Perché nessuno ha parlato?**

Quando questi avvenimenti vengono alla luce ci si chiede "come potevano non sapere?" Ed è questo il punto chiave della questione: creare un contesto ambientale in cui il lavoratore veda la segnalazione delle irregolarità come un atto naturale, parte dei propri compiti. I casi di mancato whistleblowing sono il segnale del fallimento del senso civico, di una cultura individualistica e omertosa in cui anche la persona onesta è spinta all'inazione e alla passività, pure di fronte a episodi che comportano rischi elevati per la comunità. Il contesto normativo attuale in Italia consente una protezione generica per i lavoratori, in particolare contro l'ingiusto li-

enziamento, ma non dà garanzie efficaci a tutela di altre possibili forme di ritorsione da parte dei superiori ai quali si riferisce la segnalazione del whistleblower: demansionamenti, promozioni mancate, trasferimenti ingiustificati, isolamento sul luogo di lavoro e, in generale, condotte riconducibili alla fattispecie di mobbing.

Oggi la gestione di eventuali segnalazioni non è quasi considerata nelle nostre istituzioni pubbliche. Esistono delle linee telefoniche ministeriali, come quella del Servizio anticorruzione e trasparenza, aperte non solo ai dipendenti ma a tutti i cittadini per la segnalazione di possibili atti di corruzione; di fatto però sono poco conosciute e utilizzate, un po' per la scarsa fiducia nella loro efficacia, un po' per una presunta mancanza di indipendenza. Nel settore privato alcune grandi aziende hanno recentemente introdotto le procedure di whistleblowing, anche per conformarsi ai requisiti necessari per la quotazione sul mercato borsistico americano.

Le soluzioni legislative di riferimento non mancano e sono ormai da tempo collaudate e perfezionate.

Nel Regno Unito undici anni fa è stato adottato il Public Interest Disclosure Act (1998), una legislazione completa che copre tutti gli aspetti della disciplina e che è universalmente considerata un punto di riferimento nel mondo.

Da un lato, infatti, garantisce protezione legale completa per i whistleblower, dall'altro promuove all'interno dell'azienda le procedure a favore di una maggiore comunicazione e di una risoluzione tempestiva di eventuali criticità. Tuttavia la normativa non vincola le imprese e le organizzazioni pubbliche all'adozione di una whistleblowing policy. Negli Stati Uniti, invece, esistono diverse leggi settoriali a protezione dei whistle-



Luigi Serafini, Illustrazione dal Codex Seraphinianus, 1981, cortesia dell'autore.

*blower*, addirittura adottate negli anni a partire dall'inizio del secolo scorso.

Recentemente una legislazione sul *whistleblowing* in campo economico-finanziario è stata introdotta all'interno del Sarbanes-Oxley Act (2002), una legge che riforma completamente il settore economico americano dopo gli scandali Enron e WorldCom: le norme relative ai *whistleblower* aziendali (altre normative tutelano i lavoratori degli enti pubblici) rappresentano solo una parte dei molteplici obblighi che le imprese quotate devono adempiere per rispettare gli standard rivisti dopo i gravi crolli finanziari degli ultimi anni.

### Ricompense finanziarie

E, sempre negli Stati Uniti, esiste il False Claims Act, che garantisce ampie ricompense ai *whistleblower* nel caso in cui le loro denunce portino alla scoperta di frodi a danno dello Stato: i "fischietti" hanno diritto a una percentuale fino al 30% della sanzione amministrativa comminata alla società fraudolenta! Queste ricompense spesso superano il milione di dollari, costituendo un incentivo importante all'emersione dei *whistleblower*.

Diverse sono le strade percorribili da chi ritenesse di dover segnalare reati sul luogo di lavoro; la pluralità di opzioni rende più agevole il compito del segnalante che spesso si trova a dover fronteggiare un atteggiamento ostile dei colleghi e datori di lavoro, teso all'insabbiamento delle irregolarità.

Dal punto di vista delle segnalazioni interne, le procedure di *whistleblowing* affiancano, alla via più tradizionale di coinvolgimento del proprio superiore, la possibilità di comunicare le proprie preoccupazioni, anche in via confidenziale e/o anonima a una persona o un organismo appositamente designato all'interno dell'azienda che si caratterizza per la sua indipendenza e autonomia rispetto alle altre funzioni aziendali manageriali. Il *whistleblower* deve poi aver la possibilità di denunciare le irregolarità all'esterno presso le autorità giudiziarie o presso un controllore di settore (Consob, Autorità per la privacy, etc.) a seconda del reato sospetto.

Esiste, infine, la possibilità di estendere ulteriormente la portata della segnala-

zione con rivelazioni fatte a membri del governo e del Parlamento o addirittura ai media. Tuttavia, nei paesi in cui sono vigenti disposizioni sul *whistleblowing*, la possibilità di denunciare attività sospette a organi esterni non istituzionali, come i media, è concessa solo alla luce di determinati requisiti.

Una differenziazione importante riguarda anche le modalità offerte al *whistleblower*: la segnalazione può essere aperta, attraverso appositi canali confidenziali (che permettono di tenere l'identità del *whistleblower* conosciuta solamente a chi riceve la segnalazione), o anonima che, solitamente, dovrebbe preservare il "fischietto" da possibili ritorsioni ma che, in realtà, rende spesso difficili le indagini e può condurre comunque alla scoperta del "soffiatore".

Ciò che rende il *whistleblowing* così importante è il fatto che questo istituto porta vantaggi a tutte le parti coinvolte: la tutela più evidente è quella che riguarda il lavoratore, il quale ha diritto a una piena protezione legale ed è al riparo da possibili ritorsioni; poi anche le società e le organizzazioni "sane" hanno la grande opportunità, ricevendo una segnalazione tempestiva di qualche irregolarità, di agire in modo opportuno cercando correttivi o, eventualmente, di individuare ed eliminare la "mela marcia".

È bene evidenziare, in aggiunta, che i vantaggi più ampi sono quelli che riguardano la comunità in generale; dato che le segnalazioni possono riguardare sia reati già commessi o in corso ma anche possibili situazioni di rischio futuro; un istituto di questo genere svolge anche un'azione preventiva, rende più trasparenti i comportamenti delle imprese e instaura un clima di fiducia nell'operato di enti e organizzazioni pubbliche o private. ■

Per aderire alla campagna a favore dell'introduzione anche in Italia di una legge a sostegno del *whistleblowing* visita il sito: [www.whistleblowing.it](http://www.whistleblowing.it)

## A P P R O F O N D I R E

- G. Althusius, *Politica*, Guida Editori, Napoli, 1980.
- C. Carboni, *La società cinica*, Laterza, Bari, 2008.
- F. Cassola, L. Labruna, *I tribuni della plebe*, in *Lineamenti di storia del diritto romano 2*, Milano, 1989.
- P. Catalano, *Tribunato e resistenza*, Paravia, Torino, 1971.
- J.-A. Condorcet, *Sur les élections et autres textes*, Fayard, Parigi, 1986.
- R. A. Dahl, *I dilemmi della democrazia pluralista*, Il Saggiatore, Milano, 1988.
- G. Duso, *Oltre la democrazia*, Carocci, Roma, 2004.
- J. G. Fichte, *Diritto naturale*, Laterza, Bari, 1994.
- P. Fröhlich, *Les cités grecques et le contrôle des magistrats*, Droz, Ginevra e Parigi, 2004.
- G. Lobrano, *Il potere dei tribuni della plebe*, Giuffrè, Milano, 1982.
- G. Lobrano, *Res publica res populi. La legge e la limitazione del potere*, G. Giappichelli, Torino, 1996.
- V. Mannino, *Ricerche sul "defensor civitatis"*, Giuffrè, Milano, 1984.
- A. Mastrocinque, *Aspetti del tribunato della plebe alle origini della Repubblica*, in "Diritto@Storia" (rivista online), in [www.dirittoestoria.it](http://www.dirittoestoria.it).
- P. Rosanvallon, *La rivoluzione dell'uguaglianza. Storia del suffragio universale in Francia*, Anabasi, Milano, 1994.
- P. Rosanvallon, *Il popolo introvabile. Storia della rappresentanza democratica in Francia*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- P. Rosanvallon, *Il Politico*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2005.
- J.-J. Rousseau, *Il contratto sociale*, Einaudi, Torino, 1994.
- Y. Sintomer, *Il potere al popolo. Giurie cittadine, sorteggio e democrazia partecipativa*, Dedalo, Bari, 2009.
- Q. Skinner, *La libertà prima del liberalismo*, Einaudi, Torino, 2001.
- S. Tafaro, *La herencia de los Tribuni plebis*, in "Diritto@Storia" (rivista online), [www.dirittoestoria.it](http://www.dirittoestoria.it).
- M. Turchetti, *Tyrannie et tyrannicide*, Puf, Parigi, 2001.