

WHISTLEBLOWING – TRAINING SEMINAR IN PARIS

In occasione del **seminario** che si è tenuto alla *Bourse du travail* di Parigi il 6 e 7 novembre, organizzato da **Eurocadres**, rappresentanti sindacali provenienti da diversi paesi europei hanno potuto confrontarsi sulle novità in materia di Whistleblowing alla luce della direttiva europea adottata il 7 ottobre dal Consiglio dell'Unione Europea.

Obiettivo della direttiva è la protezione per i whistleblower (“segnalatori”, “lanceurs d’alerte”), ossia chi **denuncia pubblicamente o riferisce alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del governo, di un'organizzazione pubblica o privata o di un'azienda.**

La protezione si applica ai segnalatori che hanno acquisito le informazioni **in modo lecito**.

Attualmente **solo 10 Stati membri garantiscono una piena tutela** per i whistleblower, altri paesi prevedono una tutela parziale, ridotta a specifici settori, o a limitate categorie di lavoratori.

La direttiva introduce **interessanti novità** che dovranno essere recepite anche nel nostro ordinamento (attualmente la materia è disciplinata dalla L. 179/2017), ampliando l’ambito soggettivo di applicazione a **tutte le imprese private e pubbliche con più di 50 dipendenti o con fatturato superiore a 10 milioni di €, tutte le amministrazioni statali e regionali con più di 10.000 abitanti.**

Gli Stati membri hanno **due anni di tempo per recepire le nuove regole** negli ordinamenti giuridici nazionali, un’occasione che non può assolutamente essere sprecata per offrire un **quadro di regole e una protezione minima ed omogenea in tutti i paesi** (fermo restando il principio di non regressione per chi ha un livello di tutele più elevato).

Il **dibattito politico è durato 5 anni**, il **Consiglio e la Commissione hanno fortemente osteggiato il doppio canale di segnalazioni** sostenuto, invece, dall’Europarlamento, con l’obiettivo di obbligare i whistleblower a denunciare prima internamente, e solo dopo esternamente (magistratura, organi competenti) i comportamenti illegali o scorretti, con la Francia e la Germania a sostegno di questa **posizione regressiva e conservatrice**.

Con la direttiva la segnalazione per canali interni non è più obbligatoria e il whistleblower può informare direttamente le autorità competenti oppure optare per la divulgazione pubblica (con alcune limitazioni).

Il **16 aprile 2019** la direttiva è stata **approvata** con 591 voti favorevoli, 29 contrari, 33 astenuti.

I principali **obiettivi** sono la garanzia di **anonimato** per il whistleblower e la **protezione da ritorsioni** sul luogo di lavoro, nel caso in cui venga individuato, la creazione di un **sistema sicuro** che garantisca **discrezione e accesso limitato** alle

segnalazioni alle sole persone autorizzate, **competenza** e **imparzialità** di chi esamina le segnalazioni, sistemi di **feedback** e **follow-up** per certificare l'avvenuta ricezione della segnalazione e tempi brevi (al massimo 3 mesi) per ricevere una risposta.

L'**ambito oggettivo** di applicazione della direttiva riguarda:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari, riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo;
- sicurezza dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- protezione dell'ambiente;
- sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti destinati all'alimentazione umana e animale, salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della privacy, protezione dei dati personali e sicurezza informatica;
- interessi finanziari dell'UE;
- violazione delle regole del mercato interno (concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società).

I **soggetti protetti non sono solo i lavoratori dipendenti**, bensì tutto il contesto lavorativo: consulenti, volontari, stagisti, azionisti, membri del CDA o del CDS di un'impresa (compresi membri non esecutivi), persone che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'azienda, o non l'hanno ancora iniziato, fornitori, dipendenti di società appaltatrici.

Il seminario è stata **una grande occasione di confronto a livello internazionale** tra rappresentanti sindacali di diversi paesi e settori produttivi per approfondire le novità introdotte ma, soprattutto, per discutere delle implicazioni culturali, organizzative, politiche ed economiche del whistleblowing.

Il sindacato ha giocato un ruolo molto importante nel dibattito europeo che ha portato all'emanazione della direttiva, in particolare sui principi che tutelano il segnalatore, e **dovrà presidiare la fase di trasposizione** nei singoli ordinamenti nazionali.

Molte **lobby** hanno cercato di influenzare il percorso che ha portato all'emanazione della direttiva e, sicuramente, cercheranno di influenzare la trasposizione negli ordinamenti nazionali per **limitare le tutele per i segnalatori** creando un clima di sfiducia e intimidatorio, per continuare ad operare esclusivamente nell'interesse individuale e, presumibilmente, ai limiti della legalità.

Sarà fondamentale che **le organizzazioni sindacali europee e nazionali, insieme alla società civile, facciano pressione** affinché si rafforzino le tutele nei singoli

ordinamenti a favore dei whistleblower e vengano concretamente ed efficacemente **perseguiti tutti i principi previsti dalla direttiva**.

Inoltre, sarà importante che si riconosca un **ruolo attivo del sindacato** nel processo di segnalazione, per garantire ai whistleblower ulteriori tutele e garanzie, e che **a livello negoziale nazionale di categoria, e aziendale, vengano rafforzati i diritti di informazione e consultazione**, nonché di **partecipazione** magari attraverso l'istituzione di un **Osservatorio** con il compito di monitorare, indirizzare e diffondere le *best practices*.

Sarà importante che ci sia uno sforzo comune volto a informare i cittadini che **la cultura della legalità va perseguita** e che il **benessere** e la **sostenibilità** di un'impresa si realizzano anche attraverso la **trasparenza**, il **benessere organizzativo**, il contrasto a comportamenti illeciti o fraudolenti.

Da un'**indagine condotta dalla Commissione europea** risulta che il 49% dei cittadini europei non sanno dove segnalare fatti illeciti e che solo il 15% conoscono l'esistenza di un sistema di segnalazione e protezione per chi denuncia (anche senza presentare prove, non necessariamente per iscritto, è sufficiente la buona fede). Da un'**indagine della CGT** in Francia il 36% dei quadri dichiara di essere stato testimone di pratiche illegali contrarie all'interesse generale, di questi il 42% di non avere mai segnalato questi comportamenti. Solo il 51% dichiara l'esistenza di un sistema di segnalazione nell'impresa, ma il 42% lo ritiene inefficace; il 51% dichiara che esistono dei rischi per i segnalatori nella loro azienda (in effetti la legislazione francese è, oggi, decisamente contraria ai principi della direttiva e dovrà ripensare profondamente il proprio modo di interpretare il ruolo dell'impresa nel mercato e nella società e della persona nell'impresa).

Questo istituto, purtroppo, non è ancora molto conosciuto e, soprattutto, **non viene adeguatamente valorizzata la sua dimensione pubblicistica**, in cui l'interesse collettivo, la legalità, prevalgono sul mero interesse particolaristico.

Non si tratta di un'implicazione solo morale o etica, ma di un'opportunità per il miglioramento del benessere organizzativo, della trasparenza all'interno delle aziende e degli enti, del buon funzionamento del mercato e della sostenibilità dell'attività d'impresa.

In sintesi, si tratta di una questione culturale, direi antropologica, in cui si passa dalla demonizzazione della "spia" (si insegna ai bambini a "non fare la spia"), alla valorizzazione di chi decide di denunciare comportamenti illegali per il bene comune e il benessere della propria organizzazione.

Siamo lontani dal modello nordamericano della premialità, in cui il whistleblower ha diritto ad un premio in caso di recupero di gettito o ristoro di danni, per ora potremmo "accontentarci" di un rafforzamento in tutti gli ordinamenti nazionali, di una copertura minima con uno standard elevato, anche per fronteggiare comportamenti opportunisticamente differenziati da parte di aziende internazionali nei vari paesi, a seconda del regime di tutela previsto. Un film già visto.

Milano, 14 novembre 2019

Andrea Battistini
Segretario generale First Cisl Lombardia