



Il capovolgimento del mondo del lavoro durante la pandemia ha avuto influenza sulla quantità di segnalazioni.

© SHUTTERSTOCK

Il fenomeno dei «whistleblower» frenato da pandemia e distanze

LA RICERCA / Nel 2020 le segnalazioni di illeciti nelle aziende elvetiche e in altri Paesi europei sono diminuiti di un terzo rispetto al 2018; in media sono 34 le denunce registrate per impresa – È quanto emerge da uno studio al quale ha partecipato l'Università di Scienze Applicate dei Grigioni

Giorgia von Niederhäusern

ZURIGO

Che si tratti dei Pandora Papers o della whistleblower di Facebook, Frances Haugen, la negligenza aziendale sta attualmente dominando i titoli dei giornali e sottolinea ancora una volta l'importanza di questi informatori nel portarla alla luce. In Svizzera e in altri Paesi europei la pandemia ha avuto un'influenza sul numero di casi di whistleblowing, ovvero di denuncia - presentata dal dipendente di un'azienda - di attività illecite commesse all'interno dell'azienda stessa alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione o a gruppi di interesse pubblico. A metterlo in evidenza è il Whistleblowing Report 2021. Lo studio, il terzo presentato in Svizzera, è frutto di una collaborazione fra l'Università di Scienze Applicate dei Grigioni (FHGR) e il gruppo privato EQS, che si occupa di fornire prodotti legati al rispetto del codice etico aziendale.

Irisultati dello studio relativi alla Svizzera saranno presentati lunedì a Zurigo. A parteciparvi sono state circa 1.300 aziende in Germania, Francia, Regno Unito e Svizzera. Oltre 300 hanno sede nel nostro Paese. Il sondaggio (online) alla base dello studio si è basato su un campione casuale. In ogni Paese, circa un terzo del campione è costituito da piccole e medie imprese con un numero di dipendenti che varia da 20 a 249. I restanti due terzi sono costituiti da grandi aziende con 250 o più collaboratori. Oltre a fornire informazioni su quanto le imprese europee siano preparate ai requisiti della direttiva UE sul whistleblowing (il termine ultimo per il recepimento della direttiva da parte degli Stati membri è a dicembre di quest'anno), lo studio mira a capire in che mi-

sura la pandemia abbia avuto un impatto sulla volontà di denunciare all'interno dell'azienda. Christian Hauser, professore all'Università di scienze applicate dei Grigioni e project manager nell'ambito dello studio, ci ha concesso un assaggio dei risultati principali, che riguardano tutte le aziende coinvolte. Quindi sia quelle europee sia quelle svizzere.

L'influenza di tagli e telelavoro

«Quello che ci mostra il sondaggio è che nel 2020, durante la pandemia, le segnalazioni nelle imprese sono calate parecchio. Ovvero di circa un terzo rispetto al 2018, anno di pubblicazione dell'ultimo rapporto. Da una media di 52 denunce all'anno per azienda, siamo scesi a 34». La spiegazione che il gruppo di studio dà al fenomeno è in fondo poco sorprendente: «La nostra interpretazione è che con i lockdown e l'introduzione del telelavoro, ma anche la cancellazione di viaggi di lavoro, il lavoro ridotto, i licenziamenti e i nuovi impieghi, durante il 2020 c'è stato un totale sconvolgimento del mondo del



Succede spesso che le segnalazioni vengano fatte una volta sciolto il rapporto di lavoro
Christian Hauser
professore FHGR

lavoro. In questo contesto, in cui c'è stata anche meno interazione fra colleghi e con i superiori, gli impiegati sono stati più distanti dalle sedi aziendali, con meno possibilità di osservare cosa succedesse nella ditta».

Irisultati dello studio mostrano poi che la probabilità di essere colpiti da comportamenti scorretti è stata maggiore nelle aziende in cui ci sono state riduzioni di personale legate alla pandemia o dove una grande percentuale di dipendenti ha lavorato da casa. Queste aziende hanno infatti ricevuto più segnalazioni. La paura di perdere il posto di lavoro ha contribuito al calo generale dei casi di whistleblowing durante la pandemia? «Non direi», risponde il professor Hauser. «Infatti succede spesso che le segnalazioni vengano fatte una volta che il rapporto di lavoro è stato sciolto. Il recente caso balzato all'onore delle cronache riguardante Facebook lo conferma». Nel 50% dei casi, aggiunge Hauser, la segnalazione si rivela veritiera. Non sempre insomma, ma comunque per ogni secondo caso.

Informazioni dettagliate sulla Svizzera, il professore - che come detto presenterà il Rapporto 2021 lunedì con gli altri coordinatori dello studio - ha preferito non divulgarle ancora. In generale, però, afferma: «Laddove c'è un regolamento a livello nazionale che tutela chi segnala comportamenti scorretti, ci sono anche più disponibilità e coraggio a farlo».

Il paragone con l'UE

In Europa, afferma il professore, le norme sono più chiare rispetto a quelle vigenti nella Confederazione, dove viene lasciata responsabilità individuale alle aziende. Nel 2019 il Parlamento europeo ha adottato un regolamento per la protezione dei whistleblower in tutta l'UE. Lo stesso anno il Consiglio europeo ha adottato la relativa direttiva. Entro fine dicembre di quest'anno, le aziende avranno dovuto adattarsi: in altre parole, dando ai dipendenti la possibilità di fare segnalazioni interne. Il whistleblower può inizialmente scegliere se segnalare una preoccupazione internamente all'azienda o diretta-

mente all'autorità di vigilanza competente. Se non succede nulla in risposta a tale segnalazione, o se il whistleblower ha ragione di credere che sia nell'interesse pubblico, può anche rivolgersi direttamente al pubblico. Gli informatori sono protetti in entrambi i casi. Per le imprese con oltre 250 dipendenti le nuove norme diventeranno obbligatorie da dicembre 2021; per le aziende con un numero di dipendenti fra 50 e 249 il termine è due anni più tardi. Sotto i 50 dipendenti non è obbligatorio adottare un modello per il whistleblowing. Sarà compito del datore di lavoro individuare le modalità più idonee al rispetto dei principi della direttiva europea e della normativa nazionale.

In Svizzera invece ci si basa sulla responsabilità individuale delle aziende. Per i whistleblower c'è molta insicurezza giuridica. Oggi sono i tribunali che di volta in volta decidono se una segnalazione di un irregolarità sul posto di lavoro sia ammissibile o no. A Berna (vedi testo sotto) si discute da anni per trovare una soluzione.

A Berna tutelare gli informatori è questione irrisolta

STASI / La deputata renana Sibel Arslan (Verdi): «Urgono norme adeguate, ripetutamente richieste anche a livello internazionale»

A Berna si discute da anni della necessità di creare maggiore sicurezza giuridica per chi, in Svizzera, decide di denunciare comportamenti illeciti di un ente a cui è legato. In Parlamento, una modifica del codice delle obbligazioni con questo scopo è fallita nel marzo 2020, quando il Nazionale l'ha bocciata per la seconda volta. «Il disegno di legge non creava chiarezza, ma incertezza giuridica»,

Il Parlamento l'anno scorso ha bocciato un progetto con cui si voleva dare più sicurezza giuridica ai whistleblower

ricorda Sibel Arslan (Verdi/BS), membro della maggioranza contraria della Commissione competente. La proposta bocciata era stata formulata nel 2018 dal Consiglio federale, che aveva rielaborato un precedente progetto, anch'esso giudicato troppo complesso dal Parlamento. Il fulcro del dossier (appoggiato solo da Centro e PVL, per cui il progetto era chiaro ed efficace) era un meccanismo a cascata per cui una segnalazione ve-

niva ammessa solo se il whistleblower da cui partiva si fosse rivolto prima al datore di lavoro, poi a un'autorità e, in ultima istanza, al vasto pubblico. In tal modo il datore di lavoro avrebbe potuto reagire alle irregolarità e porvi rimedio. Il progetto non rafforzava però la tutela dei lavoratori licenziati abusivamente dopo aver lecitamente lanciato un allarme.

Ad essere particolarmente criticata, ricorda Arslan, «è sta-

ta la complessità del testo di legge, tale da portare i whistleblower a dover cercare assistenza legale». La Camera basa ha quindi «deciso di bocciare subito una modifica di legge senza senso».

La protezione dei whistleblower «attraverso un regolamento efficace purtroppo non è ancora in atto», conclude Arslan. «Urgono norme adeguate, ripetutamente richieste anche a livello internazionale».