

“Whistleblowing” nel diritto del lavoro

Il *whistleblower* (da: *to blow the whistle*, ovvero “fare una soffiata”) denuncia comportamenti scorretti, irregolarità, operazioni illegali (ad es. corruzione, operazioni insider ecc.) e qualsiasi altra disfunzione, rischio o pericolo per enti statali oppure aziende di cui viene a conoscenza, all’ufficio competente, all’azienda oppure (tramite i *media*) al pubblico. Possono servire da esempio a livello internazionale il caso Edward Snowden/NSA, a livello nazionale il caso Philipp Hildebrand/Hermann Leu/Banca Nazionale Svizzera, e a livello regionale Esther Wyler e Margrit Zoppi/Zuercher Sozialamt (Ufficio d’assistenza sociale della città di Zurigo).

Chi denuncia una presunta irregolarità, e soprattutto se tale denuncia è fatta al pubblico, rischia di essere licenziato e/o di essere sanzionato penalmente. Per contro, oggi vi è la convinzione che il *whistleblowing* sia non solo utile, ma addirittura necessario. Secondo l’OCSE e altre organizzazioni mondiali è un’esigenza della lotta internazionale alla corruzione e serve alla vigilanza sui mercati finanziari e le loro disfunzioni. In Svizzera, la Confederazione, i Cantoni e le città man mano stanno introducendo regole sul *whistleblowing* e prevedendo istituzioni alle quali rivolgersi. Per le aziende private il Governo svizzero ha proposto una modifica del Codice delle Obligazioni (CO).

Secondo la Legge federale svizzera sul personale federale, gli impiegati della Confederazione violano il segreto d’ufficio o il dovere di fedeltà quando danno informazioni e fanno segnalazioni al pubblico rispettivamente ai *media*. Al contrario agiscono correttamente quando, in buona fede, danno informazioni e fanno segnalazioni al servizio competente. Dal 1° gennaio 2011 sono tenuti a denunciare reati perseguibili d’ufficio alla procura, ai loro superiori o al Controllo federale delle finanze (CDF), che a sua volta le trasmette alla procura. Per quanto riguarda altre irregolarità, essi hanno il diritto di segnalarle al CDF. Una volta ricevuta una denuncia o una segnalazione, il CDF fa gli accertamenti e le verifiche del caso e adotta i provvedimenti necessari. Dove rileva difetti dell’organizzazione, della gestione dell’ente o nell’adempimento dei compiti, il CDF li comunica all’ente statale coinvolto e esige da questo un rapporto sulle misure adottate per eliminare tali irregolarità. Onde mantenere il segreto d’ufficio, il CDF non pubblica la procedura e non fornisce al denunciante informazioni sui provvedimenti presi e eventuali indagini penali avviate. E’ da notare che il CDF prende in considerazione anche segnalazioni anonime. Ovviamente, solo quando il *whistleblower* è noto il CDF ha la possibilità, nel corso delle sue indagini, di fargli domande per approfondire le informazioni ricevute. Naturalmente, il CDF tratta in modo confidenziale la provenienza delle segnalazioni ricevute, eccezione fatta per eventuali procedimenti giudiziari. Per garantire che le segnalazioni vengano fatte, chi segnala un’irregolarità sul posto di lavoro non può per tale motivo essere penalizzato sul piano professionale; in particolare modo, non è consentito licenziarlo.

Come già detto, simili misure vengono man mano adottate anche dai Cantoni e dalle città svizzere.

Per quanto riguarda le aziende private, il CO prevede che il lavoratore deve salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. In particolare, il lavoratore non può, durante il

rapporto di lavoro, rivelare fatti di natura confidenziale di cui è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle sue mansioni. Il lavoratore può essere tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro, per motivi di tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro. Per contro, il lavoratore già oggi ha il diritto e anche il dovere di segnalare al datore di lavoro comportamenti scorretti, irregolarità, operazioni illegali ecc., quando in buona fede si vogliono salvaguardare gli interessi del datore di lavoro ed evitare per quest'ultimo, possibili o maggiori danni. Un dovere di segnalazione viene meno quando, ad esempio, è il datore di lavoro stesso a essere responsabile del comportamento scorretto, dell'irregolarità o dell'operazione illegale, oppure la tollera, o quando non vi è un organo preposto all'interno dell'azienda al quale il lavoratore si possa rivolgere o quando egli rischia sanzioni, discriminazioni o il licenziamento. Il Governo svizzero, convinto che occorre proteggere meglio il *whistleblower*, intende definire in un nuovo articolo del CO le condizioni per segnalare in modo conforme alla legge le irregolarità sul posto di lavoro. In linea di massima, la proposta del Governo è stata accolta favorevolmente dai Cantoni, dai partiti e dalle altre organizzazioni che hanno partecipato alla consultazione. Secondo la nuova disposizione, che entrerà in vigore soltanto dopo che saranno state elaborate alcune modifiche e che il Parlamento svizzero l'avrà accettata, il lavoratore non violerà il suo obbligo di fedeltà se segnalerà in buona fede irregolarità al datore di lavoro. Il datore di lavoro dovrà istituire un organo al quale i lavoratori possano segnalare le irregolarità. Se il datore di lavoro non adotterà provvedimenti efficaci, il lavoratore potrà rivolgersi all'autorità locale, cantonale o federale competente. Se anche tale autorità non adotterà i provvedimenti necessari, il lavoratore potrà, come ultima ratio, rendere pubbliche le irregolarità. Se il lavoratore sarà licenziato a causa di una segnalazione conforme alla legge, tale licenziamento sarà da considerarsi abusivo. Come ogni altro licenziamento abusivo secondo il CO, esso rimarrà valido; vi sarà soltanto un risarcimento da parte del datore di lavoro al lavoratore con un importo pari al massimo a sei mesi di salario.

calderan@altenburger.ch