

# WHISTLEBLOWING

FORUM 30 NOVEMBRE 2018

**Roberta Ninivaggi**  
**Servizi HR Studio Ripamonti - Consulenza del lavoro**



## **LEGGE N. 179/2017**

**Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge sul “Whistleblowing” che ha dato ingresso nel nostro ordinamento alla prima disciplina organica delle tutele per i lavoratori che siano autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato**

# TUTELA RAFFORZATA ?



**Il 23 aprile 2018 la Commissione Europea ha presentato una proposta di direttiva per la protezione di coloro che denunciano violazioni del diritto UE, i cosiddetti whistleblowers.**

**Obiettivo dichiarato della proposta è garantire una migliore protezione dei whistleblower ed una migliore salvaguardia dei diritti dei lavoratori.**

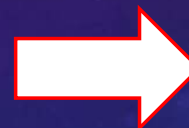
# PERCHE' WHISTLEBLOWING ?



pratica dei poliziotti inglesi di soffiare nel loro fischiotto nel momento in cui avessero notato la commissione di un crimine, in modo da allertare altri poliziotti e, in modo più generico, la collettività

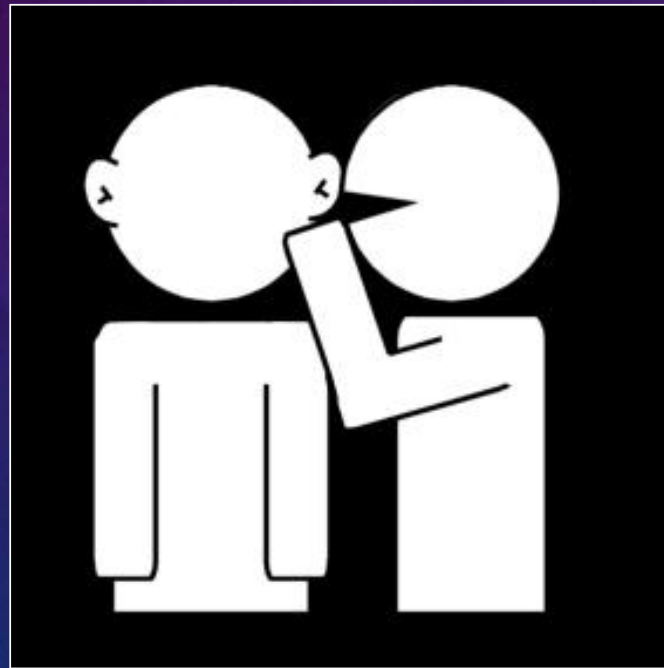


Azione fallosa fischiata dall'arbitro durante una partita sportiva



**FERMARE UN'AZIONE  
RICHIAMARE L' ATTENZIONE**

WHISTLEBLOWING = SPIATA, SOFFIATA



# CRITICITA'

- scarsa fiducia nell'istituto del whistleblowing
- Ricaduta sul whistleblower (fatto salvo il diritto ad agire in giudizio nei confronti del datore di lavoro, il lavoratore dovrà intraprendere un'azione a tutela dei propri diritti, sostenendo spese legali, affrontando un periodo di instabilità, insicurezze, isolamento, ricadute psicologiche sino alla decisione definitiva)
- scarsa qualità delle segnalazioni.
- utilizzo improprio dell'istituto, con segnalazioni riferite a materie non di competenza (casi personali, provvedimenti disciplinari ritenuti ingiusti, mancate progressioni di carriera, procedure concorsuali illegittime, mobbing...)
- Dimensione aziendale: le piccole o piccolissime aziende rappresentano il 95% del totale delle unità produttive (7,8 milioni di addetti). Difficile immaginare che tali strutture dispongano di modelli di gestione e organizzativi tali da consentire canali di segnalazione degli illeciti che garantiscano la segretezza del segnalante e lo tutelino da comportamenti ritorsivi.
- **OSTACOLI CULTURALI**



SI MA POI.....??



# LIFE AFTER WHISTLEBLOWING...





# PUNTI DI FORZA

- Tutela riconosciuta dalla legge è uno SCUDO a difesa dei diritti di lavoratori e un'importantissima ARMA nella lotta contro la corruzione e la illegalità.
- Il Whistleblower viene sempre più considerato una persona che agisce in buona fede, nell'interesse dell'azienda e quindi in generale della collettività
- Riconoscimento della segnalazione come «valore» che a sua volta genera «virtuosismo», buon esempio
- Fedeltà del dipendente deve essere premiata e messa in risalto in quanto contribuisce al miglioramento dei modelli organizzativi aziendali, aiuta il sistema dei controlli interni, contribuisce al benessere aziendale e limita il rischio reputazionale
- Senso di appartenenza

**SI VA TUTTI NELLA STESSA DIREZIONE !**



NON LASCIARE SOLO CHI DENUNCIA





NIENTE PIÙ SUSSURRI...!