

### PRIVACY E... SPIONAGGIO NEL LAVORO IL WHISTLEBLOWING OVVERO QUANDO LA SPIATA DIVENTA... PRODUTTIVITÀ AZIENDALE E SOCIALE

Presentare quest'ultimo lavoro di giovani baresi che per decenni hanno ruotato attorno ad una Cattedra, quella di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Ateneo barese, tenuta per quindici anni dal Maestro Gino Giugni e per altri trentacinque da chi scrive, vuol dire coronare degnamente un percorso che ci si augura possa essere fertile come agli inizi dell'esperienza accademica barese di un giurista-legislatore, Giugni appunto, che ha dato lustro come pochi alla cultura giuslavoristica italiana.

Nel contesto storico innanzi riferito, tuttavia, presentare un breve quanto provocatorio saggio su "soffiatori" e "spioni" nel mondo del lavoro, oltre che divertente e stimolante, può rappresentare plasticamente il classico sasso nello stagno, ove si consideri che il diritto del lavoro e, per esso, la più recente legislazione giuslavoristica, possono effettivamente essere pittoricamente riprodotti come acque stagnanti e, pertanto, maleodoranti, mentre attorno infuria la crisi regressiva di un intero sistema sociale-produttivo travolto dalla globalizzazione finanziaria incontrollata e incontrollabile che vede l'Italia, se non inerte, lenta e confusa.

La legislazione italiana nel campo del diritto del lavoro, negli ultimi anni o forse, meglio, nell'ultimo decennio, a far data dall'ultimo importante tentativo di adeguamento al più generale quadro sociale e normativo europeo con la Legge n. 30/2003 e il successivo D. Lgs. n. 276/2003 (la c.d. "Legge Biagi"), ha sciatamente perseguito obiettivi, se non falsi, distorti ed oscuri. Un esempio per tutti può essere portato come riferimento puntuale: la patetica, incolta e miope diatriba sull'art. 18 in tema di licenziamenti individuali mentre da molti anni ormai non si

trovano i fondi per coprire le conseguenze di decine, se non centinaia di migliaia di licenziamenti collettivi e le varie Casse integrazione Guadagni sono carenti di copertura in tutte le Regioni. Così, ancora, Governi tecnici e non (ma i Governi non tecnici, quelli politici, sono non tecnici o sono tecnicamente impreparati?) si affannano a ridurre un anno dopo l'altro gli intervalli tra contratti a termine, prolungandoli o riducendoli nell'illusione di rilanciare (?!) l'occupazione, mentre attorno il tasso globale di disoccupazione che continua a crescere viene talvolta rallentato dalla sempre più spinta emigrazione dei giovani, particolarmente quelli più preparati e scolarizzati che, partiti per l'Estero magari solo per esperienze di approfondimento, quando son bravi, si separano dalla Terra Madre.

Il caos di novelle legislative, ora giustapposte, ora invece, contrapposte a più o meno recenti precedenti norme, non contribuisce certo ad una programmazione di medio o lungo periodo da parte delle aziende o degli stessi Enti pubblici della determinazione ottimale delle risorse umane così da rendere difficile anche la ancor più importante quanto necessaria pianificazione economica e strategica di beni da produrre o servizi da rendere alla società circostante. Altrettanto difficile, anzi moralmente e socialmente drammatico, è il problema per gli individui, in particolare per giovani e donne che si accingono ad entrare nel mercato del lavoro di programmare un futuro che non sia quello di un aleatorio sradicamento dall'humus familiare, territoriale e degli interessi acquisiti, con la partenza verso la nuova "America".

Non è una confortante realtà e ancora oscure ed incerte appaiono le prospettive per il lavoro ed il suo assetto normativo. In esso è ora di por mano alla presentazione del "soffiatore", come possibile ed auspicabile tema di riferimento per rivangare il terreno dei valori, non solo economici, ma anche etici di cui tanto si discute, non sempre a tono, quando, per pensare a nuova occupazione in Italia quando si propongono le tematiche dell'impresa "sociale" o, più in generale, si aprono i tavoli per ipotizzare anche interventi legislativi che introducano i problemi delle responsabilità etiche degli imprenditori, manager e, come nel caso del volumetto che si presenta, degli stessi lavoratori, non certo ultimi protagonisti nella virtuosa osmosi tra i fattori di una produzione da rilanciare con un vero salto di qualità.

Non di rado negli anni si ripresenta una litania dai toni più lamentosi che elogiastici: le imprese italiane sono meno produttive delle concorrenti estere, i lavoratori, specialmente quelli pubblici sotto gli strali di un ciclico "brunettismo" (per evitare citazioni per nome), tendono a non collaborare adeguatamente, riducendo quantità e qualità delle prestazioni e, infine, la burocrazia statale, con tutti i suoi costi affonda il sistema.

Che fare? Valerio Belsito presenta simpaticamente quanto approfonditamente una proposta che cambia registro e toni del dibattito nel mondo del lavoro e

nel suo diritto. Con “più tutele per i soffiatori” si può dare nella società e nel mondo del lavoro “un segno di civiltà” (le parole virgolettate sono il titolo di un paragrafo centrale del saggio) , quasi lanciando un messaggio, *si parva licet*, neo-weberiano.

Con il WHISTLEBLOWING si introduce nel dibattito giuslavoristico una novità che, nel contesto più ampio della cultura e dei nuovi stimoli ed interessi nel nostro Paese, può essere visto come la seconda faccia della medaglia della discussione in corso sulla tutela della *privacy*.

Di recente, dopo lo scandalo delle intercettazioni governative troppo estremamente diffuse negli U.S.A., anche in Italia ha ripreso vigore la discussione sulla tutela della persona, nel senso completo del termine, sulle garanzie per tutti i cittadini di una *privacy* a cui giorno per giorno, momento per momento, dappertutto si attende. Si assiste ad un grande impegno dei civilisti (e non solo di essi) nel mettere mano alla formulazione di schemi e modelli giuridici che riescano, per successive approssimazioni ad affrontare e regolare per quanto possibile questo nuovo campo che viene sempre più arricchito ed, insieme, confuso, dall'affinamento dello sviluppo dei mezzi di comunicazione e di informazione a distanza che, ormai, hanno preso largamente il posto della carta stampata, non di rado soppiantandola. Nello stesso tempo esigenze di tutela dell'ordine pubblico e di lotta al terrorismo e alla criminalità organizzata, mali sociali del secolo, rischiano di permettere agli Stati una forma di violenza sui cittadini, se non superiore, facilmente avvicinabile a quella delle grandi e folli dittature del secolo passato.

Alla luce di quanto appena riferito perché abbiamo ritenuto di parlare di una sola medaglia che nel retro della *privacy* e sua tutela, porta l'immagine del WHISTLEBLOWING?

Non è una forzatura logica ma una semplice considerazione che induce all'avvicinamento dei temi. Nei Paesi esaminati da Valerio Belsito, per le loro normative e consuetudini, si è ritenuto di affrontare la tematica di questo volume con interventi di regolazione senza timore di cadere nella facile quanto qualsiasi critica retta sulla altrettanto ovvia e generica “lotta allo spione” sui posti di lavoro, quasi paventando un hobbesiano *homo homini lupus*.

È pur certo che nei sistemi di *common law* l'approccio è molto più semplice per le note ragioni di differenza sistematica e metodologica che li contraddistinguono rispetto alle nostre regole e vincoli che fanno del diritto continentale uno *ius certum* quanto talvolta troppo lento ad adeguarsi al sentire sociale.

Scorrendo le pagine del volume di Belsito, oltre agli spunti interessanti e ad i parallelismi con altri argomenti estremamente attuali quali il mobbing e lo *stalking* oltre allo *straining* il pensiero non può non correre all'esigenza di un ripensamento critico dei concetti di collaborazione e, più in generale, di subordinazione a base del rapporto di lavoro nell'attuale sistema sociale e produttivo.

“Soffiare”, “spiare”, in sostanza contestare comportamenti di colleghi (superiori o meno che siano) contrastanti con gli obblighi connessi alla prestazione lavorativa o ancor meglio al dovere più ampio di collaborazione con il datore di lavoro, legittimare e tutelare il lavoratore che “soffia”, pur nel rispetto della privacy altrui e del dovere di lealtà e correttezza verso i propri colleghi, vuol dire rileggere e riproporre in modo diverso l’obbligo di collaborare tutti alla qualità e quantità di un lavoro che possa essere realmente produttivo e, pertanto, socialmente utile all’intero sistema economico e sociale, oltre che al datore di lavoro.

Certo non facile è la metabolizzazione di questi concetti spogliandoli da giudizi preventivi di valore, specialmente se questi ultimi sono basati su postulati oggi smentiti dal mutamento dei modelli di vita e di relazioni sociali e ancor più dei nuovi sistemi di produzione e di controllo, in perfetta simmetria con la più ampia esigenza della necessaria convivenza dei grandi valori di libertà individuale, libertà sociale e sicurezza e certezza dei sistemi statuali che, a loro volta, si sentono messi in pericolo, quando non addirittura aggrediti da forme di eversione, individuale o collettiva.

Questo primo lavoro del giovane Valerio Belsito non può che essere “*iure aetatis*” e ancor più per la scelta di un campo originale quanto minato, un lavoro *in progress*. Se voleva sfidarci, contraccambiamo la sfida invitandolo ad approfondire la tematica nel più ampio contesto così come sopra delineato. Si metta mano, con modestia ma senza preoccupazione, come deve essere per tutti i giovani, alla rilettura e riscrittura di molti temi comodamente consolidati in dottrina e giurisprudenza. Se il legislatore oggi sta tentando troppe e talvolta non approfondite strade, ci propongano i giovani giuristi nuove riflessioni.

Valerio Belsito ha cominciato bene, continui, buon lavoro.

Gaetano Veneto