

IO Lavoro

Soffiate protette:
il punto sulle tutele
a chi denuncia illeciti

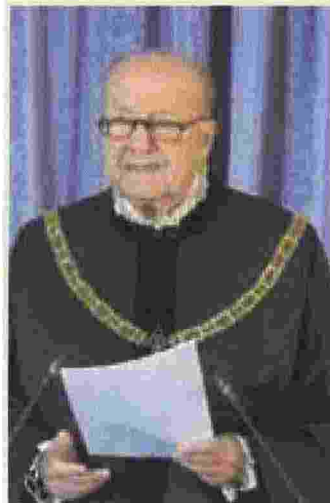
da pag. 43

*Il punto sulla diffusione del whistleblowing e sugli strumenti
di garanzia per i dipendenti che scelgono di denunciare illeciti*

Soffiate protette



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Paolo Grossi. La Corte costituzionale boccia il prelievo forzoso sulle Casse private. I proventi della spending review devono andare alla previdenza dei professionisti

Peter Füglistaler. Secondo l'Ufficio federale dei trasporti è giusto pagare meno i ferrovieri italiani: vivono in Italia, dove il costo della vita è inferiore del 30% a quello della Svizzera



Il punto sulla diffusione del whistleblowing e sugli strumenti di garanzia per il personale

Illeciti, ombrello per le soffiare

Tutelare i dipendenti per proteggere l'integrità aziendale

Pagina a cura
DI VALERIO STROPPA

Per far funzionare il «whistleblowing» non bastano una diffusa cultura della legalità e l'impegno dei dipendenti che trovano il coraggio di denunciare le irregolarità. Anche le aziende devono fare la propria parte. Non solo implementando regole, procedure e modelli di controllo (che comunque restano fondamentali), ma soprattutto incentivando e tutelando adeguatamente i segnalanti. Oltre che fornendo loro tempestivo riscontro: gli organi preposti ad ascoltare i campanelli d'allarme devono fare il possibile per verificarli e adottare le necessarie azioni. Questo il parere raccolto da *ItaliaOggi Sette* presso tre gruppi multinazionali che hanno già da tempo introdotto il whistleblowing, strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il personale può segnalare a specifici referenti una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condot-

ta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Ma perché un gruppo societario dovrebbe dotarsi di un sistema interno volto a favorire le «soffiare»?

«Per creare un ulteriore strumento di trasparenza a disposizione di tutti i nostri stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti) e per permettere di segnalare presunte irregolarità tutelando allo stesso tempo la privacy di chi effettua la segnalazione, che può essere fatta o informando il management o attraverso un apposito indirizzo mail», spiega Maurizio Bonzi, direttore internal audit del gruppo Pirelli, che ha adottato la whistleblowing policy già dal 2010, «la direzione di cui sono responsabile relazione periodicamente all'Audit Committee e fornisce un'informativa sulle attività svolte nel corso dell'anno all'interno del bilancio consolidato».

Molto spesso dipendenti e collaboratori sono i primi che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio. Condotte talvolta poste in essere a insaputa o addirittura a danno della stessa società, dei suoi fornitori o dei suoi clienti.

«La piattaforma di whistleblowing è stata pensata in primo luogo per fornire uno strumento efficace per la difesa del bene comune e dell'integrità dell'azienda», osserva Paolo Orioli, head of corporate compliance & ethics di Edison, «l'obiettivo è dunque prevenire tutti quei comportamenti che possono minare la reputazione della società e coinvolgere tutti gli stakeholder e i dipendenti nell'attività di rispetto delle regole aziendali».

Sulla stessa lunghezza d'onda pure la multinazionale americana Pfizer, che ha adottato da decenni la policy del whistleblowing. «Quando entrai in azienda 20 anni fa il processo per far arrivare le proprie segnalazioni al corporate compliance di New York era già presente e all'avanguardia», sottolinea Gian Luca Trinei, responsabile compliance e internal audit di Pfizer Italia, «con l'introduzione del dlgs n. 231/01 alla struttura preesistente si è affiancata la possibilità di effettuare segnalazioni di comportamenti contrari alle indicazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'azienda di-



rettamente all'organismo di vigilanza, sia per il tramite di posta ordinaria (canale usualmente utilizzato per la gestione delle segnalazioni anonime), sia per e-mail».

Una gestione virtuosa del whistleblowing passa anche da una corretta «lavorazione» delle segnalazioni ricevute da parte delle aziende. Alla base, però, c'è necessariamente il contributo dei segnalatori: per favorirlo, è indispensabile che i datori di lavoro predispongano idonee garanzie e forme di tutele (soprattutto dall'eventualità di subire discriminazioni o mobbing da parte da parte del management o dei colleghi d'ufficio).

«In azienda abbiamo una politica anti-ritorsione che applichiamo rigidamente per tutelare tutti coloro che in buona fede effettuano le segnalazioni», aggiunge Trinei (Pfizer Italia), «ogni segnalazione che arriva viene portata all'attenzione dell'Odv il quale pone in essere tutte le attività opportune per verificarne la veridicità del contenuto. Inoltre, tutto il processo di

gestione delle segnalazioni ricevute è coperto da rigoroso riserbo. Ciò vale evidentemente a maggior ragione per i casi di segnalazioni dove l'autore si è esposto firmando il messaggio».

Da non sottovalutare pure la componente tecnologica dei sistemi gestionali deputati a ricevere le soffiature. «La piattaforma è accessibile in forma completamente anonima sia dai dipendenti che dai fornitori e dal pubblico in genere. Si trova fisicamente su un server esterno criptato che, a tutela del segnalante, non registra i log-in», precisa Orioli (Edison), «dal punto di vista operativo, al fine di evitare calunnie o segnalazioni inutili, il percorso online guida il segnalante a definire e circostanziare quanto più possibile la segnalazione. L'audit interno esamina le informazioni ricevute e, sempre in modo anonimo tramite la piattaforma, può dialogare con il segnalante, in modo da sciogliere dubbi o aggiungere dettagli utili».

I dati a disposizione sem-

brano confermare che quando l'azienda dimostra di tutelare efficacemente i segnalatori da possibili conseguenze indesiderate (vincendo quindi la prima ritrosia) e attiva con tempestività tutte le procedure necessarie per risolvere le presunte irregolarità (superando anche la seconda preoccupazione, ossia il pericolo che la denuncia rimanga inascoltata) la percentuale di chi si espone con nome e cognome aumenta. «Nel triennio 2010-2012 solo il 40% delle segnalazioni effettuate erano firmate mentre quest'anno siamo saliti a circa l'80%», chiosa Bonzi (Pirelli), «una volta giunta una segnalazione, sia in via anonima che firmata, viene presa in carico dalla direzione internal audit che avvia le verifiche necessarie, per dare un riscontro in tempi brevi. Generalmente, nell'arco di tre settimane dalla segnalazione, la procedura viene risolta e chiusa, se riscontrata la veridicità dei fatti segnalati, con l'assunzione da parte dell'azienda dei provvedimenti più opportuni».

© Riproduzione riservata

LA NORMATIVA

Nessun obbligo per il settore privato

Tutelare da ritorsioni e demansionamenti chi rivela frodi fiscali, falso in bilancio e reati in materia di sicurezza e ambiente è una condizione imprescindibile per il buon funzionamento del whistleblowing. La presa in carico da parte delle aziende delle segnalazioni anonime pure, perché in molti casi, nonostante la garanzia di massima riservatezza, le circostanze sconsigliano o impediscono al «soffiatore» di metterci la faccia. Senza dimenticare la possibilità di prevedere apposite ricompense (economiche o professionali) per premiare i dipendenti più onesti e coraggiosi che rivelano irregolarità poi dimostrate effettive. Queste le raccomandazioni contenute nelle «Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing», sviluppate da Transparency

International Italia con la collaborazione dello studio legale Dla Piper (si veda *ItaliaOggi* del 26 novembre 2016). Si tratta di un documento che per la prima volta fornisce indicazioni operative al settore privato (società ed enti), rafforzando allo stesso tempo le best practice già elaborate per la p.a. (dove il whistleblowing è stato introdotto con la legge n. 190/2012, cosiddetta «legge Severino», e poi arricchito nel 2015 con le linee guida diffuse dall'Autorità nazionale anticorruzione).

Sulla stessa lunghezza d'onda si muove una proposta di legge promossa dal Movimento 5 Stelle alla fine del 2013, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato». Il provvedimento, approvato dalla camera all'inizio del 2016 e da allora al vaglio del senato, abroga l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, sostituendone la

disciplina con un più ampio set di regole valido sia per il settore pubblico sia per il privato. Work in progress anche a livello comunitario, dove sono solo otto gli stati membri che hanno adottato una normativa interna in materia di whistleblowing. L'europarlamento ha auspicato in più occasioni la predisposizione da parte della Commissione Ue di una direttiva, volta a garantire regole comuni per la protezione dei «lanciatori d'allerta», l'implementazione di canali di comunicazione affidabili e riservati, nonché l'istituzione di un'autorità unica competente in materia. Ad oggi, però, nessuna decisione è ancora stata assunta da Bruxelles.

