

**WHISTLEBLOWING**

**Anche negli  
uffici delle  
imprese private  
segnalazioni  
anonime tutelate**

*Stroppa a pag. 26*


**WHISTLEBLOWING/** *Le linee guida per il privato*

# Soffiate in ufficio

## Segnalazioni anonime tutelate

DI VALERIO STROPPIA

**M**aggiori forme di tutela contro ritorsioni o demansionamenti, benefici ai segnalatori e presa in carico anche delle segnalazioni anonime. Queste tre possibili misure per lo sviluppo del «whistleblowing» nelle imprese. Chi rivela frodi fiscali, falso in bilancio e reati in materia di sicurezza e ambiente nelle aziende deve essere non solo protetto, ma incoraggiato. A tale scopo è anche necessario prevedere incentivi per i segnalanti: se non vere e proprie ricompense economiche come avviene negli Stati Uniti, almeno altre tipologie di benefit, nel caso in cui l'alert dovesse poi trovare riscontri concreti. E quanto prevedono le «Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing», sviluppate da Transparency International Italia con la collaborazione dello studio legale Dla Piper.

Il documento da un lato è diretto a rafforzare la disciplina già introdotta nel settore pubblico, prima con la legge Severino del 2012 e poi con le linee guida Anac nel 2015, dall'altro lato a fornire indicazioni operative per le società private che intendano sviluppare politiche

aziendali di whistleblowing in linea con le best practice internazionali.

«In questi anni di esperienza abbiamo rilevato come anche nelle organizzazioni più strutturate, dotate di sistemi di prevenzione della corruzione e di modelli 231, le procedure di segnalazione non sempre funzionano, perché tralasciano alcuni passaggi cruciali», osserva Davide Del Monte, direttore esecutivo di Transparency International Italia, «affinché il whistleblowing possa essere efficace, è indispensabile la presenza di una serie di elementi: regole chiare, impegno del top management a farsi promotore dei valori di trasparenza e legalità, protezione dell'identità del segnalante e un'adeguata formazione del personale».

In confronto al mondo anglosassone, i numeri relegano l'Italia piuttosto in basso nella classifica delle segnalazioni di illeciti da parte dei lavoratori, anche se le cose stanno cambiando. «Il nostro paese sconta ancora un approccio culturale che sconsiglia di esporsi in prima persona», sottolinea Raffaella Quintana, partner di Dla Piper a capo del team che ha lavorato al progetto, «per questo motivo nelle linee guida abbiamo suggerito l'ammissibilità delle segnalazioni anonime. Ciò risponderebbe pure a un'altra esigenza: è importante capire che il whistleblowing non è una denuncia, ma un'allerta. Il dipendente dovrebbe segnalare

il fatto quando ha un ragionevole e legittimo sospetto, ad acquisire le prove e gli elementi di dettaglio penseranno poi i soggetti competenti, inclusa la magistratura».

Per vincere le remore dei lavoratori, che legittimamente possono temere ritorsioni, discriminazioni o mobbing a proprio carico a seguito della «soffiata», le linee guida auspicano pure l'introduzione di incentivi. Negli Usa, per esempio, l'Irs (il fisco americano) versa al segnalatore fino al 30% delle imposte, sanzioni e interessi che recupera a seguito del whistleblowing. Stessa direzione intrapresa dal parlamento di Londra. «Sebbene non vi siano norme nazionali, attuali e in via di definizione, che prevedano meccanismi premiali per il segnalante, esperienze internazionali indicano la possibilità per le organizzazioni di prevedere forme di incentivazione», chiosa le linee guida, «si tratta di individuare efficaci meccanismi premiali che non si risolvano nella semplice remunerazione diretta per la segnalazione ma che siano utili a favorire lo sviluppo di una cultura di apertura e trasparenza». Per esempio bonus aziendali, benefit o anche solo valutazioni positive nella misurazione della performance.

—© Riproduzione riservata—