

**Lotta alla corruzione**

Nel rapporto 2018, l'Anac registra 334 fascicoli aperti solo fra gennaio e maggio 2018. Quasi il doppio del 2016

# Whistleblowing in digitale

**Alberto Magnani**

**P**rima la legge 179 del 2017, la disciplina sul cosiddetto *whistleblowing*. Poi il regolamento Autorità nazionale anticorruzione (Anac), emanato nell'ottobre 2018 e in vigore dal dicembre successivo, «sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità». Le strette legislative hanno costretto anche le imprese private (e i manager Hr) a offrire strumenti su misura per i *whistleblower*, i dipendenti che scelgono di denunciare comportamenti illeciti riscontrati nella propria organizzazione. La novità principale del pacchetto legislativo approvato due anni fa consiste proprio nell'implementare almeno un canale di comunicazione per i lavoratori, oltre a garantire protezione e sanzionare, eventualmente, chi lancia accuse infondate.

Come hanno risposto le aziende italiane? Una delle soluzioni più diffuse sembra essere la creazione di sportelli online: piattaforme che fanno da centri di raccolta automatici per le segnalazioni. Il valore aggiunto è dato dall'anonimato tecnologico, la condizione che permette all'utente di fare rilievi e fornire documenti senza essere identificato. Il merito è di software open source (a sorgente aperta, modificabili) capaci di occultare dati o cancellare le informazioni oltre a una certa scadenza. La via del digitale è stata battuta, per fare qualche esempio, dall'operatore energetico Edison, la multinazionale delle risorse umane Randstad e il gruppo FNM (le vecchie Ferrovie Nord Milano).

Edison ha lanciato un «percorso guidato online» che accompagna il dipendente nei vari step della denuncia. Basta cliccare su un banner per essere indirizzato su una piattaforma esterna: Globaleaks, un software che consente all'azienda di dialogare con il segnalante senza obbligarlo a esporsi. «Viene avviato un dialogo, riservato e confidenziale, con chi ha fatto la segnalazione - dice Giorgio Colombo, vicepresidente esecutivo Human Resources Ict di Edison - e si procede a verificare le eventuali condotte illecite, anche ricorrendo a consulenti esterni o ad altre funzioni della società».

Randstad, il colosso olandese delle risorse umane, ha recepito la normativa italiana avviando un doppio canale composto da piattaforma online e numero verde: «Entrambi garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante per tutte le attività di gestione della segnalazione - spiegano dall'azienda - I destinatari delle segnalazioni sono il "Local Integrity Officer" (una figura dedicata all'interno della società) e, per quanto riguarda le violazioni dei modelli organizzativi, l'organismo di vigilanza». Anche Fnm combina canali analogici e digitali. Il dipendente può avanzare le sue segnalazioni via posta ordinaria, posta elettronica o con un form incorporato sulla piattaforma intranet aziendale. «Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima, purché circostanziate e corredate da elementi a supporto dei fatti riportati» spiega al Sole 24 Ore Dario Della Ragione, dirigente Internal Audit & Risk Management di Fnm. Il gruppo ha disposto anche programmi di training ad hoc per i dipendenti,

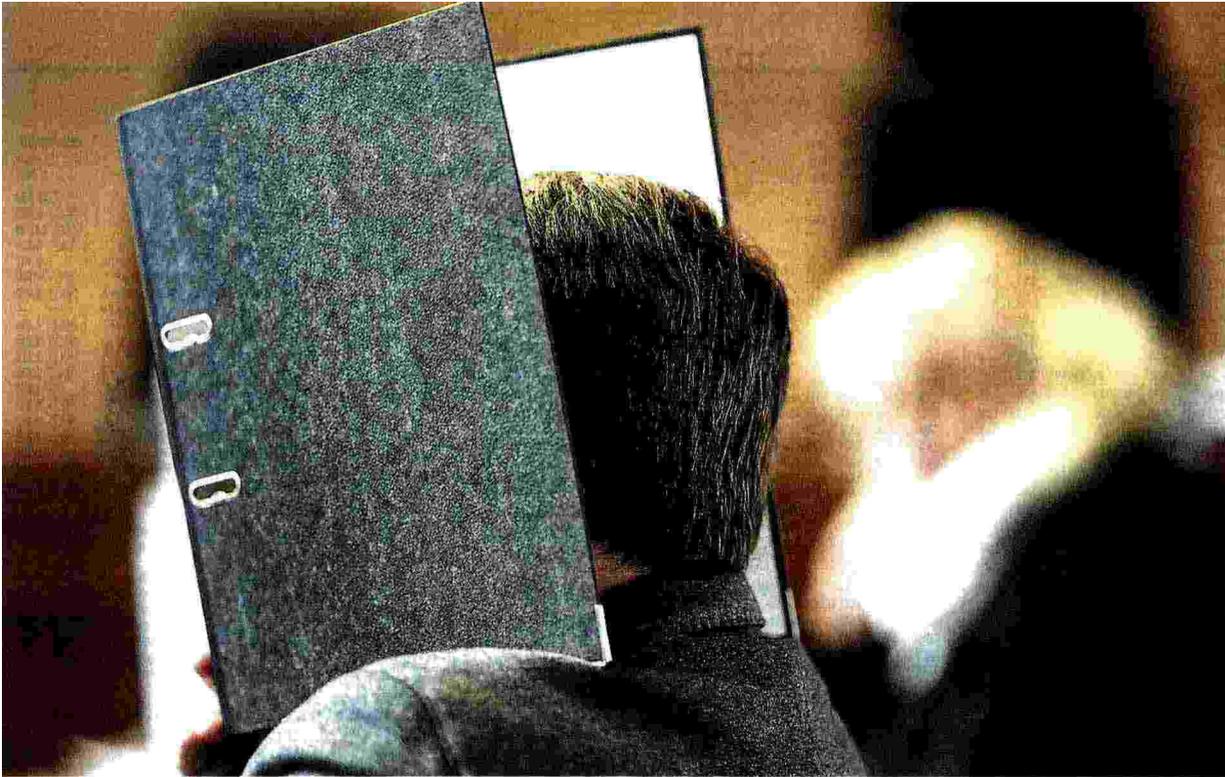
con linee guida calibrata a seconda del ruolo ricoperto in azienda. «È previsto - spiega Della Ragione - un programma di formazione periodica rivolto a tutti i dipendenti, e calibrato sulla base del ruolo e delle responsabilità dei destinatari».

Il bilancio? Nel suo rapporto 2018, l'Anac ha registrato un totale di 334 fascicoli aperti solo fra gennaio e maggio 2018. L'equivalente di quasi il doppio rispetto ai 174 del 2016, anche se è difficile parlare di un exploit. Anzi. Federica Paternò, partner dello studio Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, spiega che «l'impatto della legge è stato concretamente minimo e non si registra quel dilagare di segnalazioni che in parte si era temuto ed in parte auspicato». Lo stesso utilizzo di piattaforme online è stato sfruttato, a volte, come vetrina per sorvolare sul vero processo di fondo. «Ci si è limitati, per lo più, ad attivare un canale informatico dedicato per le segnalazioni - dice Paternò - ma senza, nella maggioranza dei casi, fornire le adeguate informazioni ed impartire la necessaria formazione al personale per favorire un utilizzo serio e responsabile delle segnalazioni». Secondo Paternò, il limite è soprattutto sull'applicazione: la legge è stata vissuta più come un «tassello procedurale» che uno strumento concreto, utile per le imprese e il loro funzionamento. In prospettiva c'è l'ipotesi di una direttiva europea, avanzata dalla Commissione nell'aprile del 2018. L'impianto sarebbe simile a quello delle leggi italiane, con qualche aggiunta in più: dal meccanismo di riscontro delle indagini per il segnalante all'istituzione di organismi pubblici specializzati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Una delle soluzioni più diffuse è la creazione di sportelli online: il

valore aggiunto è l'anonimato tecnologico



**In prospettiva.**  
L'ipotesi di una direttiva europea che potrebbe aggiungere il riscontro delle indagini per il segnalante e l'istituzione di organismi pubblici specializzati

