

# “Whistleblowing”: un importante strumento di Business Ethics che si sta diffondendo anche in Europa

A cura di Alimede Federica – Sportello CSR e Ambiente Treviso

## Premessa

Qual è la differenza tra etica di business e business etico?

L’etica degli affari si riferisce al modo in cui una Organizzazione svolge la propria attività al fine di generare profitto o di raggiungere altri obiettivi ed è un elemento fondante di una buona Corporate Governance; per tutelarla occorre il supporto coerente e la partecipazione di tutta la filiera, a partire dal personale dipendente. Ogni Organizzazione può quindi cercare di perseguire la propria *mission aziendale* in modo che sia guidata da valori etici.

## Whistleblowing e whistleblower

Fare Business Ethics è possibile, ma per costruire una buona Corporate Governante è necessario poter creare nuovi strumenti capaci di “produrre” etica in azienda, quali ad esempio i sistemi di *Whistleblowing* (o *Speak up*), strumenti legali di Business Ethics, adottati dalle maggiori aziende negli Stati Uniti e in via di diffusione anche in Europa, che consentono ai dipendenti aziendali di segnalare, in modo non anonimo, ma con la garanzia della protezione della fonte, comportamenti interni all’Organizzazione che non siano coerenti con i valori aziendali ed eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all’interno, ai danni o ad opera dell’organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. Il *whistleblower* (letteralmente soffiatore di fischiello) è quindi il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno di un’organizzazione pubblica, privata o non profit, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell’ente, e decide di segnalarla, svolgendo così un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di problemi o pericoli all’ente di appartenenza e/o alla comunità. Il Whistleblowing è uno strumento ancora poco noto e utilizzato in Italia, sul quale è però in corso la definizione di un provvedimento legislativo “ad hoc” (proposta di legge n. 1751/2013), approvato alla Camera il 21 gennaio 2016 e in esame al Senato, che dovrebbe garantire l’anonimato ed il divieto di atti di ritorsione o denigratori nei confronti di chi segnala, grazie allo sviluppo di appositi canali per le segnalazioni. Finora infatti, le uniche tutele per i whistleblowers erano ad esclusivo sostegno dei dipendenti pubblici.

1

## La prima ricerca europea sul Whistleblowing

Il 25 febbraio 2016, a Milano, è stata presentata la prima ricerca europea, in tema di Business Ethics e strumenti di supporto, condotta dall’Institute of Business Ethics (IBE)<sup>1</sup>, alla quale ha partecipato anche

---

<sup>1</sup> Dal sito <http://www.ibe.org.uk/> è possibile scaricare gratuitamente la ricerca “Ethics at Work 2015 Survey of Employees Italy” dalla quale sono stati estrapolati i dati riportati nel seguente articolo, oltre a quelli relativi alle analoghe ricerche effettuate in altri paesi europei e negli Stati Uniti.

Fondazione Sodalitas<sup>2</sup>.

Sulla base dei dati emersi dalla ricerca dell'IBE, condotta su un campione rappresentativo di 750 lavoratori italiani, suddiviso in 4 sottogruppi ( genere: M/F; età: giovani lavoratori tra i 16 e i 34 anni/ lavoratori tra i 35 e i 54 anni/ lavoratori oltre i 55 anni; settore: pubblico, privato, non profit; ruolo in azienda: manager/non manager) al fine di verificare se vi fossero percezioni differenti riguardo all'esperienza relativa all'etica nell'ambiente di lavoro, è emerso quanto segue.



Fig. 1: estrapolazione dei dati principali della ricerca IBE 2015 "Ethics at Work Survey: Italy"; traduzione in italiano a cura dello Sportello CSR e Ambiente.

<sup>2</sup> Fondazione Sodalitas, <http://www.sodalitas.it/>, nasce nel 1995 su iniziativa di Assolombarda, è la prima realtà a promuovere la Sostenibilità d'Impresa in Italia e rappresenta il punto di riferimento per le imprese che considerano la Sostenibilità una dimensione strategica fondamentale.

Dall'analisi dei dati emerge che i tre maggiori comportamenti di cattiva condotta riguardano: persone trattate in modo inappropriato, non etico o ingiustamente (56%), ore di lavoro dichiarate in modo errato (37%) e violazioni di sicurezza (34%).

Tra le principali ragioni per le quali, pur essendo a conoscenza di comportamenti di cattiva condotta, non sono state effettuate segnalazioni vi sono le seguenti: non credevo che sarebbero state intraprese azioni correttive (35%), ho sentito che potrei mettere a rischio il mio lavoro (26%) e pensavo che ne fossero già a conoscenza (19%).

In merito al fatto che la propria organizzazione offra un supporto per i dipendenti sulle questioni etiche, attraverso i seguenti quattro elementi comuni di un programma formale di etica (codice etico, linea per parlare in modo confidenziale, consigli o informazioni "helpline" e formazione etica) l'11% delle risposte indica che l'organizzazione offre tutti e 4 gli strumenti sopra indicati, il 65% che ne offre almeno uno ed il 23% che non ne offre alcuno.

Secondo gli italiani solo l'11% delle organizzazioni offre incentivi affinché vengano adottati comportamenti etici (quali ad esempio, premi per i dipendenti: 31%, fa parte della valutazione annuale del lavoratore: 29%, è preso in considerazione per valutare i pagamenti di bonus: 28%).

La ricerca evidenzia inoltre una correlazione diretta tra la disponibilità e l'utilizzo di strumenti a supporto dei comportamenti etici e la percezione positiva dei lavoratori rispetto all'impegno etico dell'organizzazione di appartenenza a incentivare comportamenti corretti e sanzionare quelli impropri.

Il 19% degli intervistati lavora in Organizzazioni con la cultura etica "più favorevole", il 43% in Organizzazioni "abbastanza favorevoli" e il 20% in Organizzazioni ritenute "non favorevoli" in termini di cultura etica.

In particolare si è riscontrato che i lavoratori che fanno parte di Organizzazioni favorevoli ad una cultura etica:

- sono più propensi a dire che l'onestà è praticata sempre o spesso;
- hanno meno probabilità di venire a conoscenza di una cattiva condotta in generale e di "persone trattate in modo inappropriato, non etico o ingiustamente", di "violazioni di sicurezza", di "pratiche di assunzione improprie" e "discriminazioni";
- che hanno più probabilmente sollevato le loro preoccupazioni, quando sono venuti a conoscenza di comportamenti di cattiva condotta;
- meno probabilità di essersi sentiti sotto pressione per compromettere i propri standard generali di condotta etica della propria organizzazione e in particolare perché sono meno propensi a pensare che la loro Organizzazione adotti una cultura immorale.

Tra le violazioni che i sistemi di Whistleblowing permettono di segnalare più di frequente, a livello europeo, figurano le molestie (51%), le questioni legate alla gestione delle risorse umane (41%), le frodi e i furti (37%), situazioni legate a salute, sicurezza, ambiente e prevenzione (20%), corruzione e conflitto d'interessi (15%). Il 72% dei sistemi di Whistleblowing adottati garantisce l'anonimato delle segnalazioni (il 66,7% in Italia) e prevede quasi sempre policy anti-rappresaglie per chi fa segnalazioni (90%); quelli più evoluti prevedono anche processi di monitoraggio dell'assenza di rappresaglie (in Italia questo non è mai rilevato).

I risultati della ricerca condotta dall'EBI forniscono alle organizzazioni preziose informazioni e linee guida su come creare e sostenere una cultura di integrità. Le singole organizzazioni possono quindi utilizzare i dati

forniti per effettuare un benchmark e verificare la loro cultura e le prestazioni sulla base dei risultati presentati.

### **Whistleblowing: la nuova norma in vigore**<sup>3</sup>

Secondo la **legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing**, i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza per ragioni di lavoro saranno tutelati dall'ordinamento.

Le nuove norme modificano **l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico impiego** ( Decreto Legislativo 30 marzo 2001), stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile comportamenti interni all'Organizzazione, non coerenti con i valori aziendali, o eventuali tipologie di rischio di abuso, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le principali novità indicate dalla legge sono:

**-reintegrazione nel posto di lavoro:** La nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

**-sanzione per gli atti discriminatori:** L'Anac (Autorità Nazionale Anticorruzione) , a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

**-segretezza dell'identità del denunciante:** Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'[articolo 329 del codice di procedura penale](#)

**-blocco della tutela:** il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

**- estensione della nuova disciplina al settore privato.** Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla Pubblica Amministrazione.

Inoltre, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

---

<sup>3</sup> Integrazione a cura della stagista in Alternanza Scuola Lavoro Anna Bembo.

