

Governance, etica del lavoro e tecnologia: fare impresa al tempo del whistleblowing

Professionisti 4.0



di **Riccardo Borsari**

La legge del 2017 sul cosiddetto *whistleblowing* (istituto di origine anglosassone che tutelare quanti decidono di segnalare i reati o le irregolarità conosciuti nel rapporto di lavoro) pone le imprese di fronte alla necessità di adeguare i Modelli Organizzativi (MOG) predisposti ai sensi del decreto 231. Tra le altre cose, i Modelli devono ora prevedere almeno due canali che consentano al personale di presentare segnalazioni (riguardanti condotte illecite rilevanti) garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante. I MOG devono poi introdurre il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower*, nonché stabilire sanzioni nei confronti sia di chi violi le misure di tutela dello stesso, sia di chi effettui (con dolo o colpa grave) segnalazioni che si rivelino infondate. Per adeguarsi alla normativa, gli enti sono pertanto tenuti, anzitutto, ad aggiornare il Modello attraverso l'aggiunta, nella parte generale, di una specifica sezione dedicata al *whistleblowing* e, nel sistema disciplinare, delle sanzioni conseguenti alla violazione delle misure di tutela. Inoltre, è necessaria la predisposizione di un'apposita procedura per l'invio e la gestione delle segnalazioni che nel contempo tenga conto della normativa in materia di privacy e *data protection*. Fondamentale, quindi, l'attivazione di almeno due canali idonei ad assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei destinatari del Modello e la loro riservatezza nell'intero processo di gestione della segnalazione. A quest'ultimo riguardo, il nuovo comma 2 bis dell'art. 6 decreto 231 si limita a prescrivere che almeno uno dei canali debba garantire la riservatezza dell'identità del segnalante con modalità informatiche, senza fornire indicazioni ulteriori. L'esperienza concreta insegna che la posta elettronica continua a costituire lo strumento prescelto da molte aziende, mentre altre hanno iniziato a gestire tale canale in modo più strutturato.

Alcune tipologie di sistemi *whistleblowing* si avvalgono infatti di piattaforme informatiche gestite dall'esterno e accessibili attraverso apposite forme di autenticazione. Analogamente, è frequente il ricorso a «numeri verdi» affissi nei locali dell'ente e gestiti da soggetti terzi tramite caselle vocali in grado di ricevere le segnalazioni 24 ore su 24. Detti sistemi solitamente riconoscono al segnalante la possibilità di scegliere se rimanere anonimo oppure rivelare la propria identità, e sono tendenzialmente ritenuti affidabili dal personale dell'ente in quanto autonomi rispetto all'organizzazione.

Un'altra tipologia assai diffusa è quella che opera sul sistema informatico aziendale, nell'ambito del quale viene creata un'area adibita alle segnalazioni in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Alcune imprese, invece, hanno prediletto soluzioni web-based caratterizzate dalla possibilità di usufruire di una pagina web consultabile da qualsiasi PC connesso.

Oltre ad aggiornare il modello e a predisporre i canali informativi, gli enti sono ovviamente tenuti pure a individuare il destinatario delle segnalazioni, il quale, nel silenzio della legge, può coincidere con l'organismo di vigilanza oppure col responsabile Internal Audit o della funzione compliance, ma anche trattarsi di una figura ad hoc o di un soggetto esterno dotato di comprovata professionalità, che si occupi di gestire la prima fase di ricezione delle segnalazioni in coordinamento con l'ente. Infine, è indispensabile curare la formazione di tutti i destinatari del Modello: la corretta attuazione del sistema *whistleblowing* presuppone infatti che i soggetti interessati (apicali o subordinati) siano resi edotti dei tratti principali della normativa e delle garanzie di riservatezza, del materiale funzionamento dei tool impiegati dall'ente e dell'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e contro gli abusi nelle segnalazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA