

I sistemi aziendali di segnalazione anonima degli illeciti: una frattura tra le legislazioni in Europa

I sistemi di segnalazione anonima di (presunti) reati o irregolarità si sono affermati, a partire dagli anni novanta, nelle grandi aziende multinazionali di stampo tipicamente anglosassone, e più precisamente negli Stati Uniti.

Per chiunque abbia avuto l'opportunità di visitare gli Stati Uniti, è noto che nelle piccole comunità è frequente imbattersi in cartelli, diffusi nei quartieri che avvisano della presenza di "*Neighborhood watch*", vale a dire di cittadini che, lungi dal voltare lo sguardo altrove, si premurano di interessarsi a tutto quanto accade nel quartiere, per informare la polizia in merito a tutti gli eventi sospetti in cui si imbattono.

E così, replicato in quella speciale comunità che è l'azienda, i sistemi di segnalazione anonima (o *whistleblowing*, letteralmente "colui che soffia nel fischietto") si sono fatti strada e sono diventati oramai diffusi un po' ovunque, nelle forme più varie (*e-mail*, telefono).

Premesso che l'istituto non è direttamente disciplinato dal nostro ordinamento, si tratta – in ogni caso – di uno strumento niente affatto nuovo, sol che si vada, con la memoria, alla vecchia buca delle lettere che gli uffici del personale avevano posto nei pressi dei propri locali.

Il presente contributo intende mappare alcuni spunti provenienti da alcune giurisdizioni europee per individuare linee di tendenza comune. Si noti in ogni caso che ancora oggi l'Unione Europea registra una frattura tra le legislazioni continentali e quella inglese, logicamente più vicina alla quella statunitense. Il simbolo di questa frattura sono le difficoltà che le aziende hanno riscontrato, in Europa, nell'introdurre i sistemi di *whistleblowing*, eccezion fatta per la Gran Bretagna, appunto.

In Gran Bretagna vi è addirittura un intervento legislativo, il *Public Interest Disclosure Act 1998* ("PIDA"), che – introdotto a seguito di una serie di disastri ferroviari e di incidenti rilevanti (come l'incidente di Clapham e l'esplosione alla Piper Alpha) – si fonda sull'assunto del "chi sa, parli": vale a dire, chiunque sia in possesso di informazioni rilevanti, relativamente alla commissione di un possibile reato, avvisi l'autorità o la società, al fine di prevenire il crimine e tutelare, in ultima analisi, sia l'azienda (che non incorrerà in sanzioni), che la comunità nel suo complesso. A leggere le statistiche, risulta che dal 1999, anno della sua entrata in vigore, al 2009, le segnalazioni sono passate da 157 a 1.761. Le aziende, poi, hanno introdotto delle regolamentazioni peculiari per i propri sistemi di segnalazioni, veri e propri regolamenti aziendali si direbbe, volti a far sì che, da una parte la segnalazione venga gestita dall'azienda senza che, in prima battuta non vi siano riflessi sul lato reputazionale, e – successivamente – l'investigazione che ne segue sia efficace.

Se dunque l'esperienza oltremarina può definirsi del tutto positiva ed a pieno regime, anche da un punto di vista culturale, emblematica – per le difficoltà che evidenzia – è l'esperienza francese, che ne fa un simbolo delle resistenze continentali, e culturali, nel suo insieme.

In Francia, infatti, sin dal 2005 si registrano frequenti scontri tra la CNIL (*Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés*) e le aziende multinazionali che, per direttive provenienti dalle sedi centrali in America, erano costrette a dotarsi di sistemi di segnalazione anonima. Si noti poi che, nel

diritto francese, già esistevano sistemi di allerta etico, a carico di rappresentanti sindacali, ad esempio, ma pur sempre di impianto diverso da quello dei sistemi di *whistleblowing*.

Alla luce dei frequenti attriti tra il CNIL e le aziende, poi, le autorità dei rispettivi paesi (Usa e Francia) sono giunti ad una sorta di accordo che fissa i principi di legittimità dei sistemi di *whistleblowing*, e segnatamente, la necessità che gli stessi siano intesi ad operare esclusivamente nelle aree di attività relative alla gestione economico/finanziaria dell'azienda, in ambito bancario e con finalità di repressione dei reati di corruzione. Qualora poi l'azienda desiderasse introdurre un sistema di segnalazione anonima in altri ambiti, dovrebbe non solo consultarsi con i rappresentanti sindacali, ma anche chiedere al CNIL opportuna autorizzazione.

E in Italia? Allo stato mancano indicazioni precise, se non, seppure a livello embrionale, in ambito *privacy*. È del tutto accettato, poi, sebbene non esplicitato nella norma che i modelli organizzativi adottati in conformità del d.lgs. 231/01 prevedano un simile sistema di segnalazione, in quanto unico strumento che, sebbene distante sotto il profilo culturale, sia in grado di scardinare i timori di ritorsione che animano il dipendente che sia a conoscenza di informazioni riguardanti la commissione di potenziali illeciti penali. Sotto il profilo della gestione del rapporto di lavoro, i fondamenti di un simile sistema di segnalazione si sposano con il contenuto degli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile, ove si sanciscono i doveri di diligenza e fedeltà a carico del prestatore di lavoro.

Se infatti l'azienda ha adottato modelli organizzativi alla luce del d.lgs. 231/2001 e/o un codice etico (che afferma l'adesione ad un sistema "etico" di impresa), sarà più facile introdurre – come molte aziende hanno già fatto – sistemi di segnalazione anonima, posto che – comunque – lo strumento cui l'azienda dovrà ricorrere per il successivo *follow-up*, altro non potrà essere che quello individuato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, vale a dire il procedimento disciplinare che, prevede peraltro, su richiesta del lavoratore interessato ed a garanzia dello stesso, la possibilità di essere sentito in presenza di un rappresentante sindacale.

(Federico Strada - f.strada@lascalaw.com)

Iusletter

Informazione e aggiornamento giuridico

LaScala

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO