

Anonimato e Riservatezza: Il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate contiene la raccomandazione di dotarsi di “un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità e violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne [...] che garantiscano un canale informativo specifico e riservato nonché l’anonimato del segnalante”.

Come riportato a pagina 9 del testo sulla Policy la procedura definita in UBI “non prevede Segnalazioni anonime” (del resto il modulo per la segnalazione da utilizzare in attesa del rilascio della procedura informatizzata, allegato alla circolare, contiene come prima sezione la richiesta dei “dati del segnalante”).

La scelta compiuta dal Gruppo è stata quindi a favore non del pieno anonimato, bensì di quella che viene definita una assoluta riservatezza ritenuta sufficiente a garantire “la tutela del Segnalante da eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione” (di cui viene quindi avvertito il rischio).

Un’Arma Spuntata? Da parte nostra nutriamo delle perplessità sulla bontà di questa scelta, che costituirà a nostro giudizio un freno alle segnalazioni.

Qualcuno obietterà che l’anonimato potrebbe favorire il proliferare di segnalazioni infondate o diffamatorie: quand’anche in qualche caso ciò si verificasse, riteniamo che l’azienda abbia tutti gli strumenti di conoscenza (a partire dai canali informatici) per accertare la veridicità delle segnalazioni (anche perché la procedura richiede di produrre non generiche accuse, ma eventi circostanziati, quindi più facilmente verificabili).

Whistleblowing e Jobs Act - Le nostre perplessità sono ancora più evidenti rispetto al fatto che nel fischietto (che ha i limiti descritti) potranno soffiare non solo i dipendenti, ma più in generale coloro che con forme contrattuali diverse prestano la loro attività nel Gruppo.

Ma voi ve lo immaginate uno stagista, un cococo, un lavoratore a partita IVA o anche solo un tempo determinato in ansia sul proprio futuro lavorativo che denuncia un illecito?

Noi abbiamo qualche difficoltà.

È anche per questo che riteniamo che la precarietà nel mondo del lavoro vada combattuta. Perché rende meno “per bene” (o almeno meno coraggiosi) i lavoratori e meno “per bene” le aziende.

E pensiamo anche che le aziende “per bene” non dovrebbero fare ricorso al precariato.

Uno Strumento da Migliorare: le Nostre Proposte - Nella convinzione che il “whistleblowing” possa diventare uno strumento davvero utile, rivolgiamo all’azienda due richieste:

- la prima è quella di accogliere le raccomandazioni degli organismi internazionali, volte a tutelare pienamente il soggetto che effettua la segnalazione, garantendone l’anonimato;
- la seconda è quella di estendere l’ambito di segnalazione alle pressioni commerciali indebite:
 - perché “prevenire è meglio che curare”;
 - e raccogliere segnalazioni riguardanti il clima aziendale e le pressioni commerciali esasperate (e tenerne conto, anziché fare spallucce), avrebbe l’effetto di prevenire l’«attuazione di pratiche commerciali scorrette o ingannevoli», o l’«attuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle norme in materia di servizi di investimento» (due tra le tipologie di violazione da denunciare).

Se “il rispetto delle obbligazioni morali e legali nei confronti della collettività” costituisce davvero un obiettivo per il Gruppo, la garanzia dell’anonimato e l’ampliamento dell’ambito di segnalazione consentirebbero di disporre di uno strumento utile a compiere qualche passo nella giusta direzione.

Se lo scopo è invece quello di poter aggiungere l'ennesimo termine inglese di moda al prossimo bilancio sociale, esso può dirsi già pienamente raggiunto: evviva!

La FISAC CGIL di BRE

[Comunicato Whistleblowing](#)

Photo by [stevendepolo](#) 