

1. Esempi di whistleblower

Per semplificare un concetto che può risultare astratto, ricorriamo ad alcuni esempi che ci aiutano a comprendere cosa può segnalare un whistleblower.

Il segnalante può essere un dipendente dell'ufficio contabilità di un'azienda che si accorge di un buco nel bilancio oppure, come nel caso del banchiere britannico Howard Wilkinson, del riciclaggio di denaro. E ancora, il whistleblower può essere anche il ricercatore di una casa farmaceutica venuto a conoscenza del fatto che il farmaco che sta per essere lanciato sul mercato non ha superato tutti i test di controllo e quindi può avere effetti collaterali pericolosi.

Si tratta naturalmente di esempi generici che possono moltiplicarsi e differenziarsi in base agli ambiti lavorativi e ai tipi di comportamenti illeciti. Altre segnalazioni di presunti illeciti possono infatti riguardare tangenti, spionaggio aziendale, furti, abusi di potere o falsificazione di documenti.

2. Si ricorda inoltre che

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna devono necessariamente svolgere almeno le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui Ecco 7 esempi meno noti di irregolarità sul posto di lavoro

Cosa Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione aziendale – Gestore del Canale Interno - in base alla normativa attualmente vigente **NON** deve fare:

- NON tutela diritti e interessi individuali,
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime,
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia,
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante,
- NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

3. ESEMPI

1. Furto

Certo, sembra ovvio, ma il furto non riguarda solo l'appropriazione indebita o il riciclaggio di denaro. Include altri tipi di furto sul posto di lavoro che possono sembrare banali, ma che sono comunque illegali. Definire questo accorgimento può aiutare i dipendenti a sapere che possono segnalare qualsiasi forma di furto. Ne sono un esempio il furto di merci, giacenze, proprietà dell'azienda o persino il furto da parte di colleghi.

2. Molestie sessuali

Anche in questo caso, ciò può sembrare ovvio, ma una comprensione di ciò che è effettivamente una molestia sessuale varia a seconda delle persone, delle aziende e delle culture. Con tali ambiguità, questo tipo di irregolarità può spesso passare inosservata. Copre non solo le molestie tra colleghi, ma anche rispetto a clienti, fornitori, associati e altre figure.

3. Abuso di potere

Bullismo sul posto di lavoro. L'abuso di potere si verifica quando una persona utilizza in modo improprio la propria autorità per intimidire o rimproverare gli altri. Può manifestarsi in tanti modi e per le persone può essere difficile effettuare una segnalazione per paura di ritorsione. Un canale di segnalazione è efficace per scoprire tali comportamenti, specialmente se si è certi di quali siano i comportamenti inaccettabili all'interno dell'organizzazione.

4. Violazioni in materia di salute e sicurezza

“Una volta sola non farà male a nessuno. O no?” Certo che lo farà! Le norme e i regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (H&S) sono in vigore per un'ottima ragione. In caso di violazione unica o continua, si rischia una situazione di pericolo, persino fatale. Se una persona rileva una violazione in materia di salute e sicurezza, ma non sa come esporla, un canale di whistleblowing fornisce un modo appropriato e sicuro per farlo.

Ogni ambiente di lavoro deve operare nel rispetto del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'azienda ha descritto in un documento DVR (documento valutazione rischi) eventuali attenzioni da adottare, le norme devono essere rispettate dal personale interno ma anche da eventuale personale esterno.

Se ad esempio, si rilevasse che nella fase di pulizia dei servizi igienici o di aree aziendali non vengono usate le segnalazioni (cartelli) con la dicitura “pavimento sdruciolevole”, comportando questa mancanza un rischio per l'incolumità delle persone, andrebbe segnalato. Se gli addetti alle pulizie utilizzano agenti tossici come acidi e non vietano l'accesso ai locali sino a completa areazione degli stessi, anche questo potrebbe comportare un rischio per l'incolumità delle persone, irritazione occhi e gola o più gravi problemi. Anche questo caso andrebbe segnalato.

5. Danni a beni o cose

Gli incidenti si verificano, ma se un dipendente causa intenzionalmente danni a beni o cose, ciò deve essere segnalato. Non solo non è etico, ma potrebbe mettere gli altri in grave pericolo, quindi vorrete saperlo.

6. Uso di droghe e/o alcol

L'uso di droghe e/o alcol in un posto di lavoro è di solito incluso nel codice di condotta di un'azienda, pertanto qualsiasi abuso di tale codice costituisce una violazione delle regole. Essere sotto l'influenza di droghe e/o alcol mette a rischio gli altri e, in alcuni casi, costituisce anche una violazione della legge.