

Etica Professionale Teoria Simulazioni e Dilemmi reali

Etica Professionale: principi, codici,
differenze internazionali, esempi
accademici, casi reali e dilemmi.



24 ottobre 2025, a cura di
Massimiliano Graziani

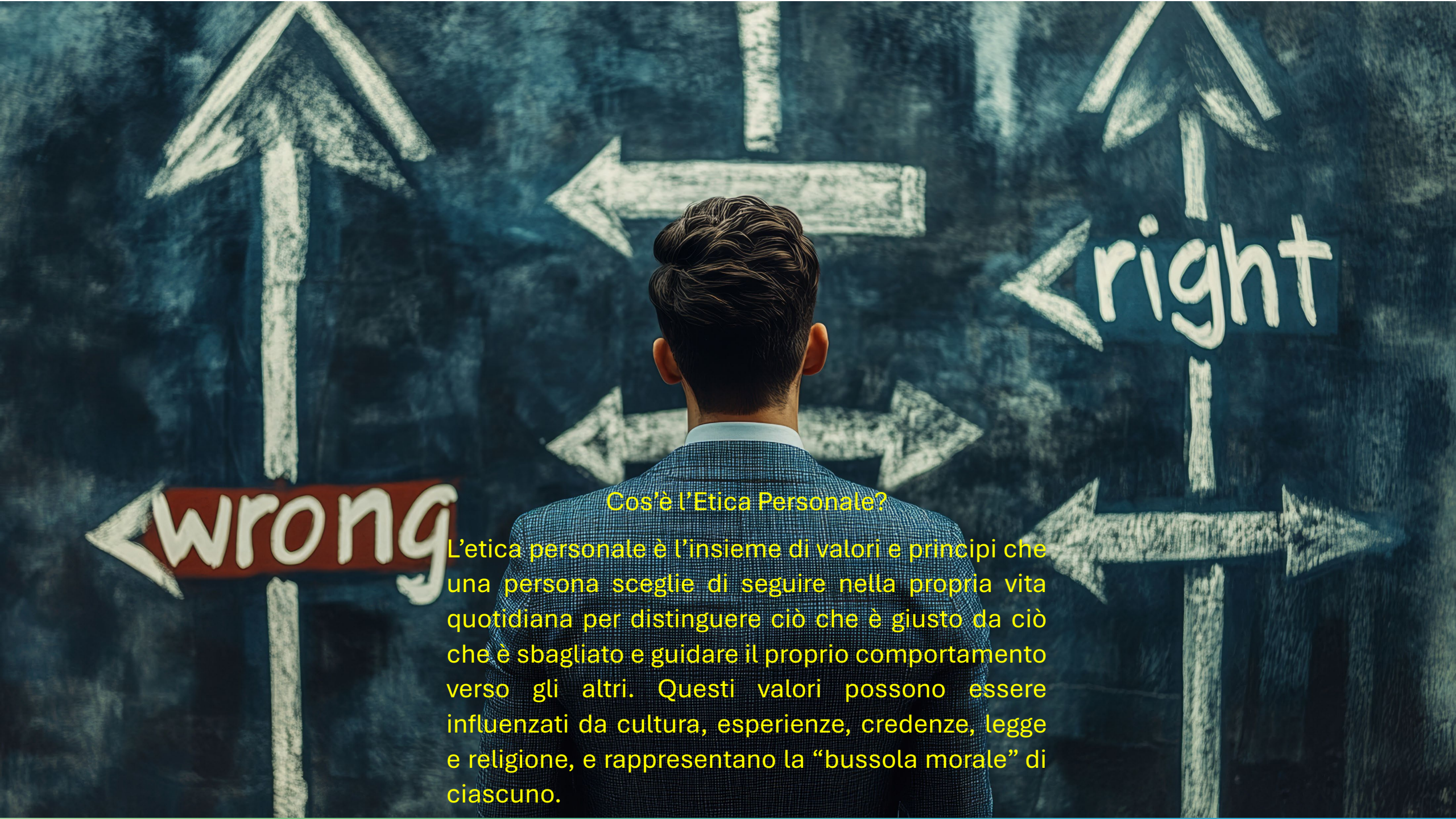
Massimiliano Graziani non è un tipico docente accademico, ma un appassionato divulgatore della conoscenza pratica. Non ha avuto l'opportunità di laurearsi preferendo una carriera militare, dopo il diploma di Geometra entra, vincitore di concorso, nella Scuola Sottufficiali dell'Aeronautica Militare 75mo Corso Normale, era la fine degli anni 80 e il mondo informatico era diverso da come lo conosciamo oggi, la storia continua su www.cobrasoft.it Ricopre da anni il ruolo di CISO per diversi clienti, si occupa principalmente di Red Team, Adversary Simulation, Digital Forensics Professional TSCM, e altre cose interessanti. E' fondatore e CEO di Cybera Srl.

Le certificazioni ad oggi raggiunte:

- ISACA Certified Information Security Manager (CISM)
- EC-Council Computer Hacking Forensic Investigator (CHFI)
- EC-Council Certified Ethical Hacker (CEH)
- IICFIP Certified Forensic Investigation Professional (CFIP)
- ACFE Certified Fraud Examiner (CFE)
- IISFA Certified Information Forensics Investigator (CIFI)
- ISECOM Osstmm Professional Security Analyst (OPSA)
- AccessData Certified Examiner (ACE)
- IICFIP Certified Digital Forensics Professional (CDFP)
- Bsi Lead Auditor BS7799-2:2002 (ISO 27001:2013)
- Tenable Certified Nessus User (TCNU)
- Counter Surveillance Forensics Cyber Certification (CSTMIC)

Membro del Comitato Etico di IISFA
Membro del Comitato Tecnico Scientifico del CLUSIT
Attualmente unico membro italiano del CFE Exam Committee di ACFE

Attenzione: tutte le immagini presenti in questa presentazione sono state acquistate su licenza Adobe Stock. Qualsiasi altro uso è vietato dai diritti di © Adobe.



Cos'è l'Etica Personale?

L'etica personale è l'insieme di valori e principi che una persona sceglie di seguire nella propria vita quotidiana per distinguere ciò che è giusto da ciò che è sbagliato e guidare il proprio comportamento verso gli altri. Questi valori possono essere influenzati da cultura, esperienze, credenze, legge e religione, e rappresentano la “bussola morale” di ciascuno.

A 3D compass with a green arrow pointing towards the word 'ETHICS' on its face. The compass is silver and green, with a green arrow pointing towards the word 'ETHICS' on its face. The word 'ETHICS' is written in large, green, bold letters along the top of the compass face. The compass is shown from a low angle, with the needle pointing towards the top right.

Cos'è l'Etica Professionale?

Insieme di principi e valori morali che guidano il comportamento nel lavoro

Costituisce una bussola interna per azioni corrette, integrità, responsabilità e trasparenza

Perché l'Etica è importante nel Lavoro?

- Favorisce fiducia e un ambiente positivo
- Garantisce rispetto, dialogo, onestà, produttività e cooperazione tra colleghi



A close-up photograph of a computer keyboard. A finger is pressing down on a key that has the word "Ethics" printed on it in a bold, blue, sans-serif font. The keyboard is white with blue lettering. Other visible keys include the asterisk/underscore key, the arrow key, the semicolon/quote key, and the control key. The background is a solid blue color.

Alcuni Principi Fondamentali dell'Etica Professionale:

- **Onestà** e integrità
- **Rispetto** verso gli altri
- **Responsabilità** personale
- **Trasparenza** nelle azioni e nelle decisioni

Etica Personale vs. Etica Professionale

Valori individuali

Valori del contesto lavorativo

Guida la vita quotidiana

Riguarda comportamenti sul lavoro



Definiamo adesso il Codice Deontologico

- Insieme di regole e norme di condotta fissate da un ordine professionale
- Obbligatorie per gli iscritti all'albo

In genere la sua violazione comporta sanzioni disciplinari



Esempi di ordini sottoposti a Codici Deontologici

- Medici
- Avvocati
- Ingegneri
- Giornalisti

Ognuno ha un proprio codice che integra i principi etici della professione



Infine i Regolamenti Professionali

Regolamenti emanati da enti, ordini o organismi specifici...

...dettano requisiti di accesso, procedure, norme di comportamento



Differenze Chiave

Etica	Codice Deontologico	Regolamenti Professionali
Principi generali	Regole obbligatorie	Norme procedurali e regolamentari
Sfera personale	Categoria professionale	Spesso hanno valore di legge o regolamento

Un esempio (Italia)

- Codice deontologico medico italiano: prescrive obblighi di riservatezza, rispetto, competenza
- Violazione comporta sanzioni disciplinari e, a volte, anche penali



Un esempio di applicazione di codice etico (Italia) 1/2



Il codice etico dell'IISFA (International Information Systems Forensics Association), vieta principalmente:

- La violazione della privacy, dell'integrità e della riservatezza dei dati di persone, aziende e organizzazioni durante le attività di digital forensics o sicurezza informatica.
- L'utilizzo delle proprie competenze professionali per scopi illeciti, personali o per danneggiare terzi.
- La falsificazione, manipolazione o distruzione di prove informatiche con intento fraudolento.
- La divulgazione non autorizzata di informazioni riservate apprese durante lo svolgimento della propria attività professionale.

Il rispetto della legalità, della trasparenza e della buona fede sono principi fondamentali richiesti agli associati. Gli iscritti IISFA, inoltre, devono evitare ogni tipo di conflitto di interessi e sono tenuti ad agire con correttezza e imparzialità a tutela dei soggetti coinvolti nelle proprie attività professionali.

Un esempio di applicazione di codice etico (Italia) 2/2



Le sanzioni previste in caso di violazione del codice etico possono includere:

- Richiamo o ammonimento formale da parte del consiglio direttivo dell'associazione.
- Sospensione temporanea dalle attività associative e dagli incarichi di responsabilità.
- Radiazione definitiva dall'associazione, in caso di gravi o reiterate violazioni.
- Segnalazione alle autorità competenti (giudiziarie e/o ordini professionali) nei casi in cui le violazioni configurino reato o irregolarità di rilievo penale.

Queste sanzioni vengono applicate previa valutazione da parte degli organi disciplinari IISFA, secondo criteri di proporzionalità rispetto alla gravità della condotta, l'impatto sulle persone coinvolte e l'eventuale recidiva

Un esempio (Italia)

- Regolamento Professionale aziendale: viene predisposto dall'azienda per regolare lo svolgimento delle attività dei dipendenti sia all'interno che all'esterno della sede dell'impresa.
- Le violazioni possono comportare sanzioni disciplinari, sospensione o licenziamento nei casi più gravi.
- Il lavoratore può essere obbligato a risarcire il danno causato all'azienda in caso di condotta negligente.



Etica Professionale a Livello Internazionale

- Differenze culturali importanti
- L'etica del lavoro non è uguale per tutte le nazioni, vedremo che in Occidente prevale l'individualismo, in Oriente il collettivismo
 - **Occidente (Europa, Nord America)**
 - Valorizza l'individualismo, la responsabilità personale e la trasparenza.
 - Spesso l'etica professionale si fonda su principi universali e codici scritti, come quelli delle professioni legali o mediche.
 - L'onestà e la chiarezza nelle relazioni di lavoro sono considerate fondamentali.
 - **Oriente (Asia orientale, Sud-est asiatico)**
 - Predilige il collettivismo, l'armonia del gruppo e il rispetto gerarchico.
 - L'etica nel lavoro può essere più orientata a preservare la coesione del gruppo e l'onore della collettività.
 - Nel prendere decisioni, si tiene spesso conto del consenso e della non-conflittualità.



Esempi Occidente-Oriente

- **Germania e paesi nordici:** Forte attenzione alla puntualità, precisione e rispetto delle procedure.
- **Paesi latinoamericani:** Maggiore importanza alle relazioni interpersonali, flessibilità sugli orari e sul formalismo delle procedure.
- **Stati Uniti:** Valore dato all'iniziativa personale, competizione e meritocrazia.
- **Giappone e Corea:** Rispetto della gerarchia, lealtà verso l'azienda, decisioni prese in gruppo.



Occidente

Individualismo, competizione

Valore all'iniziativa personale

Oriente

Collettivismo, armonia e rispetto

Valore al gruppo e alla lealtà aziendale

Altri Fattori Culturali

- Concezione del tempo: puntualità tedesca vs flessibilità latinoamericana
- Organizzazione del lavoro: processi rigidi vs adattabilità



Approccio ai Dilemmi Etici

- In alcuni paesi, la corruzione è socialmente inaccettabile e severamente perseguita; in altri, può essere tollerata o vista come una prassi “necessaria”.
- Le segnalazioni (“whistleblowing”) sono incoraggiate e legalmente protette in Nord America, ma possono essere viste negativamente in Asia, dove prevale la lealtà al gruppo.

Multiculturalità e Gestione Etica

- Necessità di una “cornice comune” per interpretare i comportamenti
- Formazione ed educazione all’etica interculturale fondamentali per prevenire conflitti



Area	Principi Etici Dominanti	Ruolo del Gruppo	Gestione dei Conflitti
Occidente (USA, EU)	Onestà, autonomia, trasparenza	Bassa/Media	Diretto, formale
Asia Orientale	Armonia, lealtà, rispetto gerarchico	Molto alto	Indiretto, spesso evitato
Paesi arabi	Onore, solidarietà, rispetto tradizione	Alto	Mediante mediazione
America Latina	Flessibilità, relazioni personali	Alto	Spesso informale

Differenze Fondamentali

- **Individualismo vs. Collettivismo**

- **Paesi occidentali** (es. Stati Uniti, Europa del Nord): valorizzano l'autonomia individuale, la libera espressione e la responsabilità personale. Le scelte etiche ruotano spesso intorno all'individuo.
- **Paesi orientali e sudamericani** (es. Cina, Giappone, Brasile): il gruppo, la famiglia o la comunità sono al centro. L'armonia collettiva, il rispetto gerarchico e la fedeltà al gruppo sovrastano le scelte del singolo.

- **Distanza dal Potere**

- Alcune società accettano facilmente forti differenze gerarchiche (es. Corea del Sud, Russia), trovando naturale che le decisioni etiche siano influenzate dall'autorità.
- In altre società (es. Paesi Bassi, Australia), si predilige la parità e si promuovono scelte etiche condivise e trasparenti.

- **Gestione dei Conflitti e Trasparenza**

- In culture “dirette” (es. Germania, Stati Uniti), si apprezza la chiarezza e la risoluzione esplicita dei conflitti anche su questioni etiche.
- In culture “indirette” (es. Giappone, Indonesia), il conflitto viene evitato e le decisioni etiche sono spesso il frutto di compromessi silenziosi per mantenere l'armonia.





Opinioni su Pratiche Specifiche

- **Gift-giving:**
 - In alcune culture asiatiche il dono è un gesto di rispetto, in altre (come negli USA) può essere visto come tentativo di corruzione.
- **Trasparenza:**
 - Alcuni paesi considerano la trasparenza un valore fondamentale; in altri la riservatezza e la lealtà verso colleghi o superiori prevalgono sulla necessità di denuncia.

Dimensioni Culturali che Influenzano i Valori Etici

Le differenze sono spesso studiate attraverso i seguenti parametri:

- **Individualismo vs. Collettivismo**
- **Distanza dal potere**
- **Evitamento dell'incertezza**
- **Orientamento a lungo termine**
- **Indulgenza vs. Controllo delle emozioni**

Queste dimensioni permettono di prevedere come le persone di culture diverse affrontano dilemmi etici e regolamenti.



Valore	Paesi Occidentali	Paesi Asiatici	Paesi Arabi	America Latina
Onestà e trasparenza	Centrale, molto valorizzata	Spesso subordinata all'armonia	Legata all'onore, rispetto dei ruoli	Relazioni personali prioritizzate
Autonomia	Molto alta	Più bassa, priorità al gruppo	Media	Media
Gerarchia	Bassa-media	Molto alta	Molto alta	Alta
Risoluzione dei conflitti	Diretta	Indiretta, mediazione	Mediazione	Informale, relazionale



Implicazioni Pratiche

- **Etica professionale e d'impresa:** un codice etico globale non basta; va adattato ai valori locali, altrimenti rischia di essere ignorato o mal interpretato.
- **Gestione internazionale:** aziende e professionisti devono formarsi per capire e rispettare le sensibilità etiche delle culture in cui operano.

Integrity

Quindi

I valori etici sono fortemente modellati dal contesto culturale. Comprendere le differenze permette di prevenire incomprensioni e favorire autentiche collaborazioni nei contesti internazionali e multiculturali.

Dilemmi Etici nel Mondo Globalizzato

- Decisioni morali possono variare in funzione di usi e consuetudini locali
- Codici aziendali globali: spesso adattati alle realtà locali

2 esempi tra leggenda e realtà dalla corruzione esercitata da agenzie governative per controllare altri governi e modo di lavorare nei paesi arabi...



Come Promuovere l'Etica in Azienda

- Formazione etica ricorrente
- Comunicazione chiara dei valori e delle regole
- Esempio dai vertici aziendali



Etica e Responsabilità Sociale

- Attenzione a legalità, sostenibilità, inclusività
- L'etica influisce sulla reputazione e sul successo aziendale



Etica e Responsabilità Sociale

- Attenzione a legalità, sostenibilità, inclusività
- L'etica influisce sulla reputazione e sul successo aziendale

- L'etica professionale è variabile, ma fondamentale
- Occorre conoscere le regole (deontologia, regolamenti) e sviluppare consapevolezza interculturale



Etica e Responsabilità Sociale

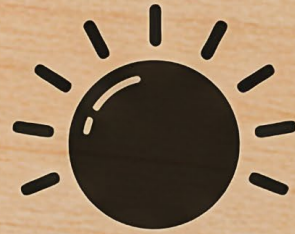
- Attenzione a legalità, sostenibilità, inclusività
- L'etica influisce sulla reputazione e sul successo aziendale

- L'etica professionale è variabile, ma fondamentale
- Occorre conoscere le regole (deontologia, regolamenti) e sviluppare consapevolezza interculturale



Le differenze nell'etica professionale tra culture impongono di sviluppare competenze interculturali, soprattutto in aziende globali. Formazione, sensibilità e apertura mentale sono strumenti fondamentali per navigare e rispettare valori e regole diverse in un contesto internazionale.

Prima di proseguire è
necessario fare
un riepilogo



ETHICS



- È l'insieme di principi morali e valori interiorizzati che guidano il comportamento personale e professionale.
- Non ha valore di legge, ma agisce come bussola interna: orienta verso la scelta giusta anche in assenza di regole scritte.

INTEGRITY

ETHICS

HONESTY

RESPECT

- È universale e soggettiva, spesso influenzata da cultura, contesto sociale, religione, esperienze individuali.

Si basa su concetti come integrità, giustizia, rispetto, responsabilità.

Codice Deontologico

- È un insieme di norme e regole fissate dagli ordini o collegi professionali a cui i membri devono attenersi.
- Ha carattere obbligatorio per chi appartiene a una specifica categoria professionale (ad esempio, medici, avvocati, ingegneri).
- Traduce i principi etici in indicazioni pratiche e concrete per la professione.
- La violazione comporta sanzioni disciplinari, fino all'esclusione dall'albo o alla sospensione dall'attività.



Regolamenti Professionali

- Sono norme formali, spesso giuridiche, emanate da enti o autorità pubbliche/private che disciplinano l'accesso, l'esercizio e le responsabilità della professione.
- Definiscono requisiti tecnici, procedure, doveri amministrativi e modalità operative specifiche.
- Possono avere valore di legge e risultare vincolanti anche per chi non aderisce a un ordine professionale, regolando aspetti pragmatici dell'attività lavorativa (es. sicurezza, procedure, adempimenti normativi).



Aspetto	Etica	Codice Deontologico	Regolamenti Professionali
Fonte	Valori personali/cultura	Ordini professionali	Enti, autorità o legislazione
Natura	Principi generali	Regole specifiche e obbligatorie	Norme procedurali/amministrative
Applicazione	Universale e soggettiva	Categoria professionale	Contesto lavorativo specifico
Conseguenze della violazione	Disapprovazione sociale	Sanzioni disciplinari	Sanzioni legali/amministrative



UN ALTRO PUNTO DI VISTA

- **L'etica** fornisce le basi morali generali.
- **Il codice deontologico** trasforma questi principi in regole operative per professionisti.
- **I regolamenti professionali** disciplinano in modo tecnico e legale l'attività, spesso senza riferimenti morali, ma focalizzandosi sulla corretta esecuzione del lavoro.

Possiamo quindi dire che i codici etici imposti sono, seppur basati sulla morale, più vicini ad un regolamento o codice di condotta...

Come redigere un codice di condotta aziendale efficace

Per redigere un codice di condotta aziendale efficace, è essenziale definire in modo chiaro le regole, i valori e i comportamenti attesi all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo le varie funzioni aziendali e assicurando una comunicazione trasparente.



Step fondamentali per la redazione

- **Analisi dei valori aziendali**

Identificare i principi e le mission dell'azienda che devono essere tradotti in regole concrete. Coinvolgere la direzione e collaboratori chiave per allineare il codice agli obiettivi organizzativi.

- **Definizione delle aree tematiche**

Coprire argomenti fondamentali come integrità, comportamento in team, rispetto della diversità, gestione delle informazioni, policy sulle molestie, riservatezza e sicurezza.

- **Stesura chiara e comprensibile**

Scrivere il codice con linguaggio semplice, evitando ambiguità e formalismi eccessivi; utilizzare esempi pratici, casistiche e linee guida operative.

- **Procedura di aggiornamento**

Includere un meccanismo di revisione periodica per adattare il documento all'evoluzione aziendale, alle normative e alle esigenze del personale.

- **Coinvolgimento e formazione**

Diffondere il codice a tutti i dipendenti, promuovere la formazione* e spiegare come comportarsi di fronte a dilemmi etici. Prevedere canali per segnalare comportamenti scorretti o rischi etici.

*Vedremo più avanti spunti didattici applicati ad un caso

Schema tipico del documento

Capitolo

Premessa

Comportamenti

Integrità

Riservatezza

Procedure

Revisioni

Argomenti

Mission, valori e scopo del codice

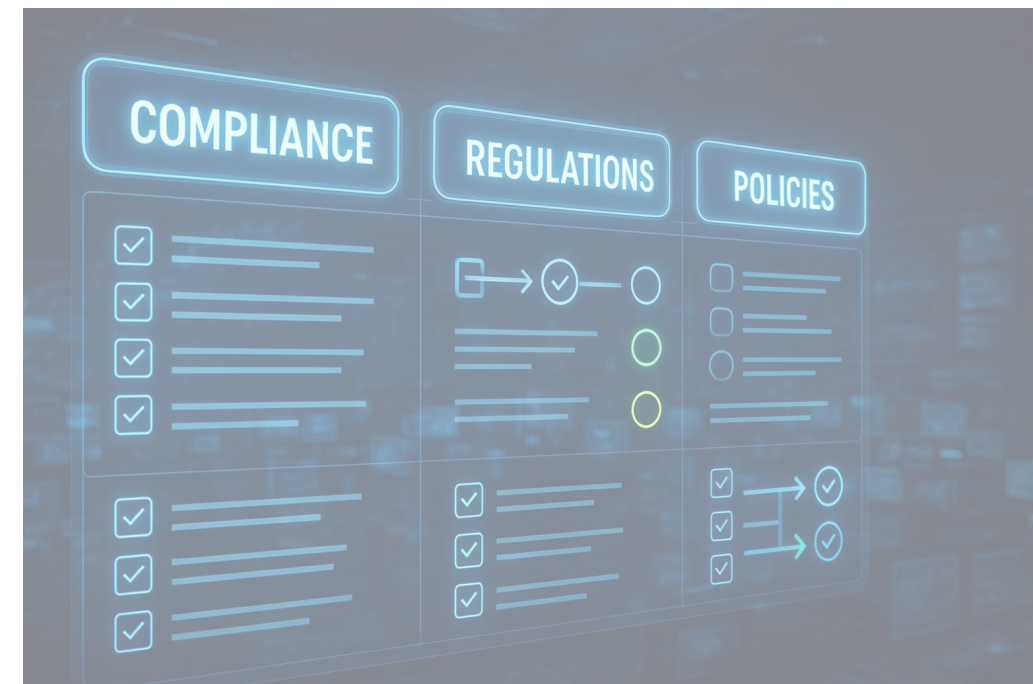
Regole per la condotta, rapporti tra colleghi e con i clienti

Norme su correttezza, legalità, conflitti di interesse

Protezione dati, privacy, gestione info sensibili

Modalità di segnalazione, gestione delle violazioni

Tempistiche e iter di aggiornamento



Un codice di condotta efficace è sempre condiviso, accessibile e costantemente aggiornato.



Le metodologie didattiche più efficaci per la formazione etica combinano approcci interattivi, pratici e teorici, favorendo l'apprendimento attivo e la riflessione personale. Questi metodi sono particolarmente adatti a manager e professionisti che devono affrontare dilemmi e decisioni complesse nella vita aziendale.

Metodi attivi ed esperienziali

- **Case Study**

L'analisi di casi reali o simulati consente ai partecipanti di applicare i principi etici a situazioni concrete, stimolando il pensiero critico e la capacità di valutazione.

- **Role Playing**

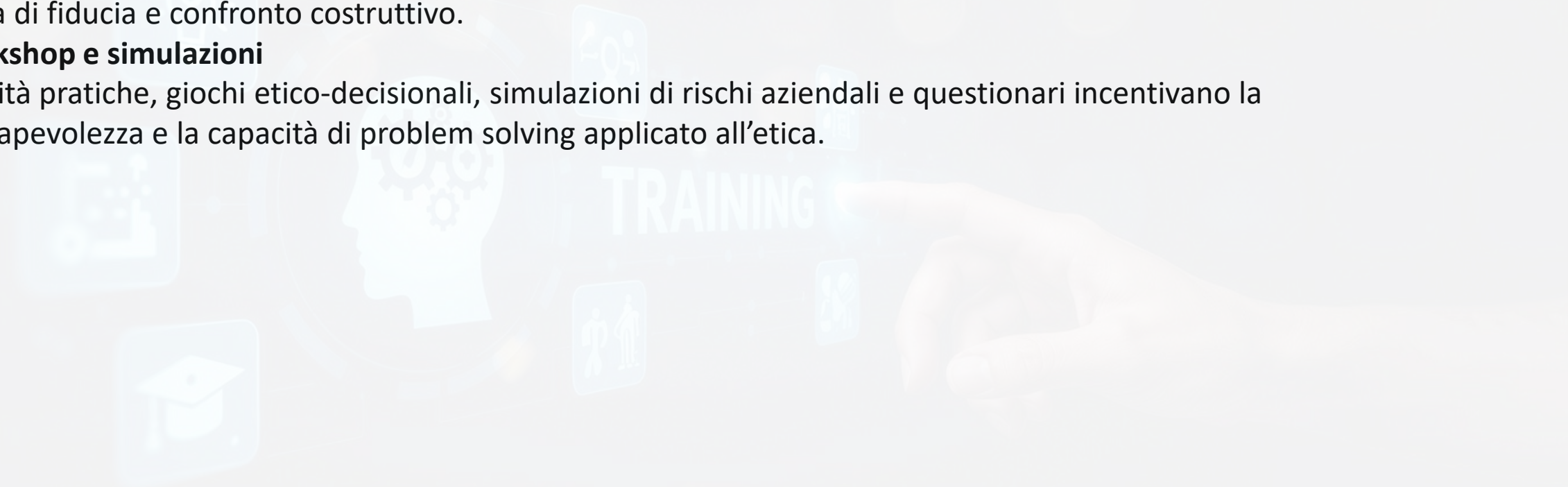
La simulazione di ruoli e responsabili in scenari etici aiuta a sviluppare empatia, negoziazione e comprensione dei diversi punti di vista. I manager possono sperimentare in sicurezza le conseguenze delle decisioni etiche, imparando dal confronto diretto.

- **Circle Time e discussioni di gruppo**

Il dibattito strutturato in cerchio facilita la comunicazione, la libera espressione di idee e la costruzione di un clima di fiducia e confronto costruttivo.

- **Workshop e simulazioni**

Attività pratiche, giochi etico-decisionali, simulazioni di rischi aziendali e questionari incentivano la consapevolezza e la capacità di problem solving applicato all'etica.



DILEMMI SULL'ETICA PROFESSIONALE

???



Caso Studio 1: Dilemma dell'informazione alla famiglia

Un infermiere si trova di fronte a un paziente ricoverato il cui stato clinico sta peggiorando rapidamente. Il paziente, maggiorenne e lucido, chiede esplicitamente di non informare la famiglia sulle sue reali condizioni cliniche perché non vuole che soffrano inutilmente. Tuttavia, la famiglia domanda insistentemente aggiornamenti dettagliati all'infermiere. L'infermiere si trova quindi davanti a un dilemma etico-professionale tra il rispetto della volontà del paziente e il desiderio della famiglia di essere informata.



Opzioni di scelta:

- Informare comunque la famiglia, violando la volontà del paziente ma fornendo trasparenza alla famiglia.
- Rispettare la volontà del paziente, non informando la famiglia e tutelando la privacy e l'autonomia del paziente.
- Cercare una mediazione: invitare il paziente a riconsiderare la propria decisione o suggerire alla famiglia di parlare direttamente con il paziente.



Dimostrazione dell'etica professionale:

- Scegliere di rispettare l'autonomia e la privacy del paziente, come previsto dal codice deontologico e dai principi di etica professionale, anche se tale scelta può mettere in difficoltà il rapporto con i familiari.
- Riconoscere che informare la famiglia senza consenso costituirebbe una violazione della deontologia professionale e delle norme sulla privacy.
- Riflettere sulle possibili conseguenze delle varie scelte, ponderando benefici e rischi per tutte le persone coinvolte.

Questa situazione evidenzia come l'etica professionale guidi le scelte degli operatori nel rispetto dei valori fondamentali (autonomia, rispetto, trasparenza) e delle regole deontologiche.



56 Via Luigi Caldieri
Napoli, Campania

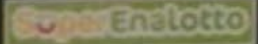
 Google Street View

giu 2024 [Vedi altre date](#)

pausa caffè

a caffè

pausa caffè

KREMOSO
L'Espresso di Napoli
pausa caffè
CAFFETTERIA
DOLCE & SALATO
 

RICARICHE TELEFONICHE
PAGAMENTO UTENZE



Google Maps

Caso Studio 2: Segnalazione di una nota spese irregolare

Un revisore interno di un'azienda nota che un collega ha inserito spese gonfiate su una nota spese per un viaggio di lavoro, includendo anche rimborsi per pranzi mai realmente avvenuti. Il revisore sa che la prassi interna prevede la segnalazione di comportamenti fraudolenti, ma ha anche un buon rapporto con il collega e teme che la segnalazione possa compromettere il clima lavorativo. Si trova quindi davanti a un bivio tra interesse personale/relazionale e responsabilità professionale.



Si trova quindi davanti a un bivio tra interesse personale/relazionale e responsabilità professionale.



Opzioni di scelta:

- Ignorare la nota spese irregolare per non creare attriti con il collega.
- Segnalare la frode attraverso i canali previsti (whistleblowing, ufficio HR), come imposto dal codice etico e dal sistema Modello 231.
- **Affrontare direttamente il collega, chiedendo di correggere la nota spese prima di procedere con la segnalazione formale.**



Comportamento eticamente corretto:

- L'etica professionale richiede di anteporre l'interesse dell'azienda, la trasparenza e il rispetto delle regole all'interesse personale o di gruppo.
- Segnalare la frode tramite i canali ufficiali tutela l'integrità dell'azienda e previene conseguenze legali e reputazionali.
- Il confronto con il collega può essere un passaggio preliminare, purché non si ometta la successiva segnalazione se la condotta non viene corretta.
- Questo esempio mostra che il rispetto dei principi etici e del codice di condotta aziendale (Modello 231 e codice etico) è fondamentale per prevenire, gestire e sanzionare condotte fraudolente.



QUALI RUOLI ENTRANO IN GIOCO?

Nel caso proposto sulla segnalazione di una nota spese irregolare nel contesto antifrode aziendale, i ruoli e le responsabilità principali sono i seguenti:

Revisore interno

- Ha la responsabilità primaria di controllare la correttezza delle spese e dei documenti aziendali.
- Deve rilevare eventuali irregolarità o frodi nei processi di rimborso.
- È tenuto ad agire con integrità e segnalare comportamenti illeciti o sospetti seguendo i canali formalmente previsti (es. whistleblowing, ufficio HR).
- Deve tutelare la riservatezza del processo di segnalazione e proteggere sé stesso e l'azienda da ritorsioni illegittime.

Collega autore della frode

- Ha la responsabilità di rispettare le norme aziendali e di agire con correttezza professionale.
- È obbligato a non presentare documentazione falsa o alterata e a correggere eventuali errori segnalati.
- In caso di dolo o negligenza, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari o legali.



Ufficio Risorse Umane (HR) e Compliance

- Riceve e gestisce le segnalazioni di frode o comportamenti scorretti.
- Valuta la fondatezza delle segnalazioni e coordina eventuali indagini interne.
- Deve garantire protezione e supporto a chi fa segnalazioni in buona fede, evitando ritorsioni.

Direzione Aziendale e Comitato Etico

- Promuovono e sostengono la cultura etica e antifrode in azienda.
- Approvano e fanno rispettare il codice etico e le politiche antifrode (es. Modello 231).
- Sono responsabili di adottare misure efficaci di prevenzione e sanzione delle frodi per proteggere l'organizzazione.
- Questi ruoli integrano un sistema di controlli e responsabilità volto a garantire trasparenza, correttezza e legalità nell'ambito aziendale, riflettendo i principi dell'etica professionale e della compliance normativa.



Domande di Discussione e Dilemmi Etici sul Caso Antifrode Aziendale: Un revisore interno scopre che un collega ha presentato una nota spese gonfiata e deve decidere come comportarsi.

Potremmo chiederci

1. Quali sono le possibili implicazioni per l'azienda se la frode non viene segnalata?
2. Quali valori personali possono entrare in conflitto con il dovere professionale del revisore? Ad esempio: amicizia, lealtà, interesse per il clima lavorativo.
3. In che modo il codice etico aziendale e il Modello 231 aiutano a orientare le decisioni in situazioni simili?
4. Come può un revisore proteggersi da possibili ritorsioni nel segnalare comportamenti fraudolenti?
5. Quali conseguenze potrebbe affrontare il collega autore della frode se la situazione venisse portata alla luce?
6. Cosa si dovrebbe fare se l'azienda non prende sul serio la segnalazione o scoraggia il whistleblowing?
7. Esistono modi "mediani" per risolvere la questione, come parlare prima con il collega coinvolto? Sono accettabili dal punto di vista etico?



Dilemmi etici del caso.

Dilemma dell'integrità vs. relazioni personali:

Il revisore dovrebbe anteporre la trasparenza e l'integrità professionale al rapporto personale con il collega?

- Opzione A: Segnalare la frode, rispettando le regole aziendali e tutelando l'interesse dell'organizzazione.
- Opzione B: Non segnalare, proteggendo il collega ma rischiando l'integrità personale e aziendale.
- Opzione C: Confrontarsi prima con il collega, cercando una soluzione informale e un ravvedimento.

Dilemma della responsabilità personale vs. paura di ritorsioni:

Il revisore teme possibili ripercussioni personali, ma sa che la mancata segnalazione potrebbe danneggiare l'azienda. Come bilanciare i due aspetti?

La protezione dei segnalanti (whistleblowing) può aiutare a prendere decisioni informate.

Dilemma tra interesse aziendale a breve termine vs. valore etico a lungo termine:

Meglio tacere per non esporre l'azienda a scandali immediati, o segnalare per costruire una cultura di onestà e responsabilità?



Caso Studio 3: Un esempio tipico di etica professionale in azienda sul tema della cyber security.

Scenario: Scoperta di una vulnerabilità critica

Un membro del team IT di una grande azienda scopre una vulnerabilità critica che potrebbe esporre i dati personali dei clienti a rischi di furto o manipolazione. L'azienda non ha ancora rilevato la falla e il dipendente sarebbe in grado, tecnicamente, di venderla, sfruttarla o ignorarla senza che nessuno se ne accorga immediatamente.



Opzioni etiche:

- Il dipendente agisce secondo i principi dell'etica professionale e segnala la vulnerabilità ai responsabili della sicurezza aziendale, collaborando con il team per risolvere prontamente il problema, proteggere i dati e prevenire danni ai clienti e all'azienda.
- Il dipendente ignora la falla per evitare complicazioni o responsabilità, esponendo così l'azienda a seri rischi futuri.
- Nel peggiore dei casi, il dipendente approfitta della vulnerabilità per interesse personale (vendita dello 0days), violando i principi etici e il codice di condotta.



Comportamento etico ideale

L'approccio corretto è la segnalazione tempestiva e collaborativa della vulnerabilità, in coerenza con il codice etico e le politiche di sicurezza aziendale. Questo comportamento tutela la protezione delle informazioni sensibili, rafforza la fiducia tra azienda, dipendenti e clienti, e riduce il rischio di sanzioni legali.

Molte aziende che operano nel settore cybersecurity adottano un codice etico che include il dovere di segnalare vulnerabilità, riservatezza sulle informazioni trattate e rispetto della legalità nel trattamento dei dati. Questo permette di mantenere elevati standard di sicurezza e professionalità.





Un caso concreto di data breach in ambito sanitario è quello verificatosi presso l'Università Campus Bio-medico di Roma nel 2020. Durante la consultazione online di referti radiologici, per via di un bug informatico, alcuni utenti hanno potuto visualizzare le informazioni cliniche sensibili di altri 74 pazienti, venendo a conoscenza di dati sanitari che sarebbero dovuti rimanere strettamente riservati e accessibili solo ai singoli diretti interessati.

[Provvedimento n. 174 del 1 ottobre 2020](#), l'Autorità Garante ha sanzionato l'Università Campus Bio-medico di Roma per un caso di data breach, ingiungendo a quest'ultima di pagare la somma di € 20.000,00 a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per la violazione degli [Artt. 5, par. 1, lett. a\) e f\)](#), e [9](#) del GDPR.

<https://www.altalex.com/documents/2020/11/06/l-universita-campus-bio-medico-di-roma-sanzionata-dal-garante-per-un-caso-di-data-breach>

Come si è svolto il caso

- Un'anomalia nel portale di consultazione online ha permesso la divulgazione non autorizzata di dati personali e sanitari.
- La struttura sanitaria ha sospeso immediatamente il servizio e segnalato l'anomalia al fornitore del sistema informatico.
- Non essendo avvenuto un download massivo dei documenti, il danno è stato contenuto, ma il Garante Privacy ha comunque sanzionato l'ente per violazione del GDPR e del principio di riservatezza.
- L'evento, pur privo di volontarietà, ha messo in evidenza come errori tecnici e processi informatici non adeguati possano generare data breach gravi anche senza attacco hacker o dolo da parte degli operatori.



Implicazioni e responsabilità

Una gestione adeguata della sicurezza informatica, la tempestività della segnalazione e la collaborazione nella risoluzione sono elementi fondamentali per mitigare il rischio, tutelare i diritti dei pazienti e dimostrare l'adozione di un comportamento eticamente corretto da parte del personale e dell'azienda.



Scenario didattico – Sicurezza informatica e data breach in ambito sanitario

Contesto: In una struttura sanitaria, un impiegato del reparto amministrativo scopre accidentalmente che alcuni documenti clinici digitalizzati di pazienti sono consultabili online senza particolari restrizioni, a causa di un errore nelle impostazioni del server. L'impiegato si rende conto che chiunque potrebbe accedere a dati personali sensibili senza autorizzazione, anche da fuori dall'azienda. Teme però che segnalando il problema possa essere visto come "delatore" o che gli possano essere attribuite delle responsabilità relative alla scoperta.



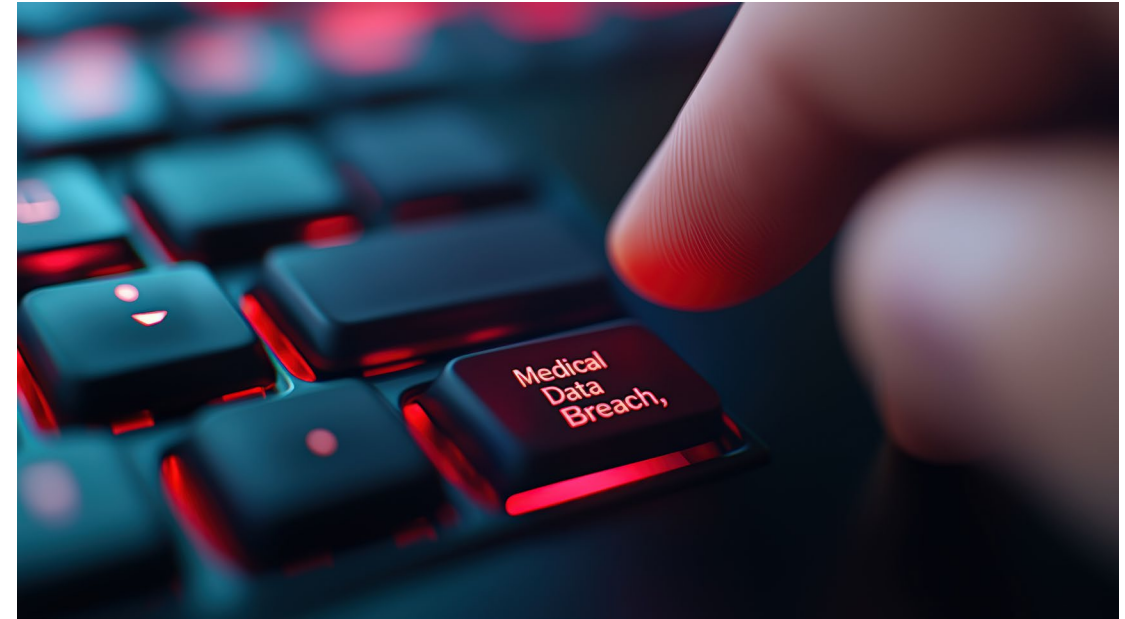
Sviluppo di uno scenario didattico per la formazione

- Gli studenti analizzano la situazione in piccoli gruppi, assumendo ruoli diversi (impiegato, responsabile IT, responsabile privacy, paziente, direzione).
- I gruppi devono predisporre un piano d'azione e preparare una breve presentazione o un report su come andrebbe gestita la scoperta.
- Si conclude con una discussione plenaria sulle scelte emerse, evidenziando i principi etici e le regole giuridiche coinvolte.



Possibili domande di discussione

1. Quali sono le responsabilità etiche e legali dell'impiegato che scopre la vulnerabilità sui dati clinici dei pazienti?
2. Quali rischi corrono sia i pazienti sia la struttura in caso di mancata segnalazione?
3. Esistono rischi personali per chi segnala? In azienda esistono strumenti o procedure per tutelare chi segnala problemi di sicurezza (es. whistleblowing)?
4. Come dovrebbe agire il responsabile IT una volta ricevuta la segnalazione?
5. L'impiegato dovrebbe confrontarsi direttamente con il proprio superiore o rivolgersi a una figura diversa?
6. Quali principi del codice deontologico e dell'etica professionale vengono messi alla prova in questa situazione?
7. Esistono situazioni in cui "chiudere un occhio" può essere giustificato? Perché sì o perché no?
8. Che importanza ha la formazione continua su questi temi per tutto il personale sanitario e amministrativo?



Possibili dilemmi etici da esplorare

- **Etica della segnalazione:** Segnalare subito il rischio o aspettare temendo ripercussioni?
- **Tutela della privacy vs. paura di "danneggiare" l'azienda:** È meglio minimizzare l'accaduto per "proteggere" la struttura, o agire trasparentemente informando chi di dovere e, se necessario, i pazienti e le autorità?
- **Proattività o passività:** L'impiegato dovrebbe agire autonomamente o aspettare che qualcuno più "in alto" si accorga del problema?



QUIZ TIME





1/5

Qual è la responsabilità etica principale di un impiegato che scopre una vulnerabilità che espone dati sanitari di pazienti?

- A Ignorare la vulnerabilità per evitare problemi
- ☒ B Segnalare la vulnerabilità agli addetti alla sicurezza
- C Usare la vulnerabilità per testare nuovi strumenti
- D Informare soltanto i colleghi più vicini



1 of 5





2/5

Quale conseguenza può derivare dal non segnalare prontamente un data breach in ambito sanitario?

- A La protezione dei dati personali dei pazienti
- B L'azienda evita di esporsi
- ☒ C Il rischio di sanzioni per l'azienda e danni ai pazienti
- D Un clima lavorativo più sereno



2 of 5





3/5

In presenza di un data breach, quale procedura dovrebbe adottare il responsabile IT secondo le buone pratiche?

- A Minimizzare l'incidente e non informare nessuno
- ☒ B Segnalare rapidamente il breach, attuare misure correttive e informare il DPO
- C Attendere istruzioni dai superiori senza agire
- D Nascondere le tracce dell'evento



3 of 5





4/5

Secondo il codice deontologico, cosa dovrebbe fare il personale amministrativo quando si accorge di una possibile violazione di dati?

- A Sorvolare per paura di essere accusato
- B Affidarsi al passaparola tra colleghi
- ☒ C Segnalare la situazione utilizzando i canali ufficiali previsti
- D Discutere soltanto con gli amici fidati in azienda



4 of 5





5/5

Se un data breach comporta la divulgazione accidentale di dati sensibili, quali soggetti dovrebbero essere informati secondo normativa e buona etica?

A Solo il team IT

B Solo i responsabili amministrativi

 C Le autorità competenti (es. Garante Privacy) e, se necessario, i pazienti coinvolti

D Nessuno se la falla è stata risolta rapidamente



5 of 5



Scenario Reale 1

Alcuni colleghi ti informano che stanno progettando di lasciare l'azienda per fondare una nuova società concorrente. Ti confidano che hanno già contattato diversi clienti, raggiungendo accordi informali affinché questi clienti abbandonino l'attuale azienda per affidarsi alla nuova realtà non appena sarà operativa. Ti chiedono di unirti a loro nel nuovo progetto, promettendo ruoli di responsabilità o condizioni economiche migliori. Sei consapevole che il coinvolgimento dei clienti dell'attuale datore di lavoro, prima ancora di lasciare ufficialmente l'azienda e senza aver informato la proprietà, rappresenta una violazione del **codice etico** e potrebbe configurare atti di slealtà professionale e concorrenza illecita.



Dilemma

- Accetti di partecipare al nuovo progetto, rischiando di infrangere i principi etici e le possibili normative su concorrenza sleale?
- Decidi di riferire tutto al titolare dell'azienda, rispettando il codice etico e la lealtà professionale, ma rischiando conseguenze nei rapporti personali con i colleghi?



Opzioni

Unirsi ai colleghi e partecipare al nuovo progetto.

- Potrebbe portare vantaggi personali, ma viola trasparenza, lealtà e codice deontologico aziendale.
- Può esporre a rischi legali e danneggiare la reputazione professionale.

Informare il proprietario/direzione dell'azienda attuale.

- Permette di tutelare l'azienda da pratiche scorrette e mostra integrità e rispetto delle regole.
- Potrebbe causare tensioni personali e la rottura di rapporti con i colleghi.

Non prendere alcuna posizione (restare neutrale).

- Potrebbe essere interpretato come mancata trasparenza o tolleranza per pratiche non etiche.
- Non tutelerebbe né l'azienda né la propria reputazione.



Il comportamento eticamente corretto secondo la maggior parte dei codici di condotta professionale è dichiarare tempestivamente situazioni di conflitto di interesse e non avallare attività in violazione delle regole di lealtà verso l'azienda; il mancato rispetto può esporre a gravi conseguenze disciplinari e legali.

Scenario Reale 2

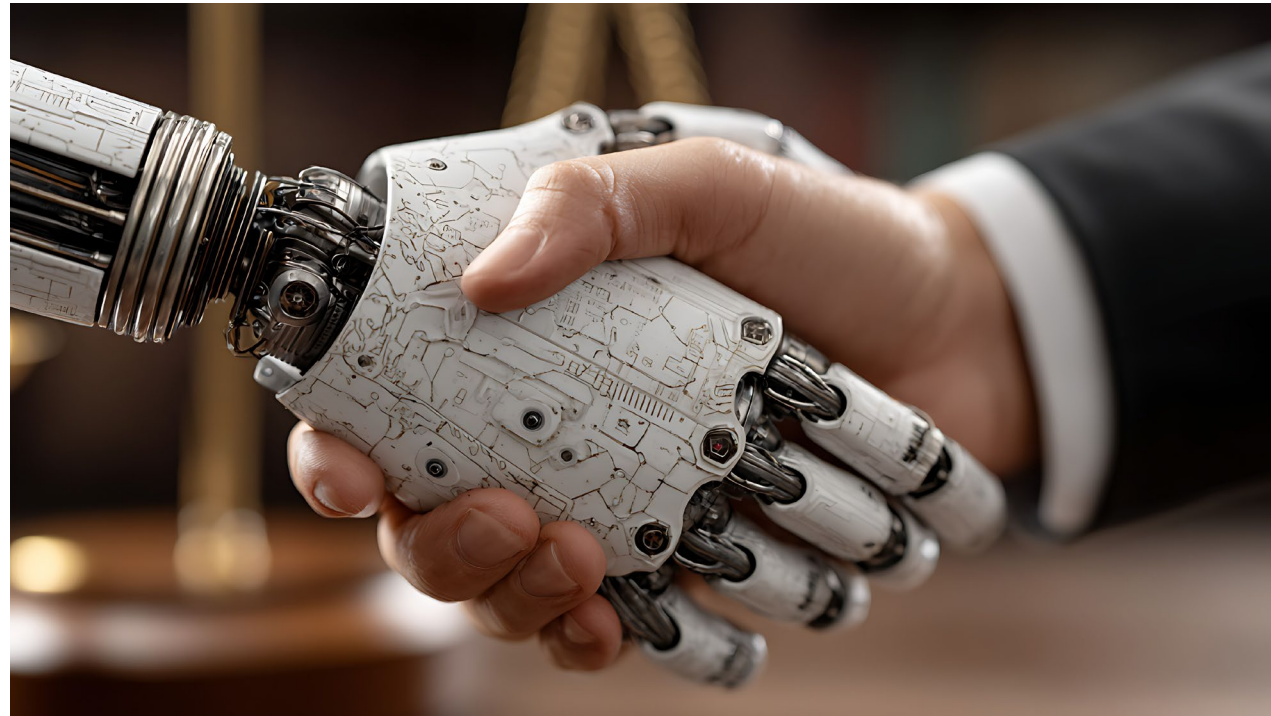
Un avvocato, incaricato di redigere un ricorso giudiziario urgente, decide di affidare l'intero compito a un assistente virtuale basato su prompt pubblico di intelligenza artificiale. Una volta ricevuto il testo, lo presenta così com'è, senza rileggere né verificare la correttezza giuridica, la pertinenza delle citazioni o la riservatezza delle informazioni prodotte dal sistema automatico. Alla successiva udienza, il giudice si accorge che il documento contiene errori, citazioni di casi giuridici inesistenti e riferimenti normativi inventati. L'avvocato, interpellato, ammette di non aver controllato il lavoro prodotto dall'AI, confidando ciecamente negli strumenti digitali.



Criticità dal punto di vista etico

- L'avvocato viola i principi di diligenza, responsabilità e controllo previsti dal codice deontologico forense, che impone di non affidare interamente a strumenti automatici i compiti di rappresentanza e tutela dei clienti senza verifica umana.
- Il professionista non tutela la riservatezza e la sicurezza dei dati, rischiando di introdurre nel sistema AI informazioni sensibili senza garantire la privacy conforme alle regole professionali e normative vigenti.
- Omette di informare il cliente dell'uso di strumenti automatizzati e non si assume la responsabilità degli errori o delle conseguenze negative derivate dall'automatizzazione non supervisionata.
- L'attività dell'avvocato, in questo contesto, compromette la qualità dell'assistenza legale, la fiducia del cliente e il corretto funzionamento della giustizia, rischiando anche sanzioni disciplinari o cause di risarcimento danni.

In ambito professionale, l'uso dell'AI deve sempre essere affiancato da analisi critica e verifica umana, informando il cliente e tutelando la qualità del servizio legale fornito. L'omessa supervisione è una violazione etica grave nel settore forense.



Quali norme deontologiche italiane sono violate da questo esempio?

1. Dovere di diligenza e competenza

L'articolo 12 del Codice Deontologico Forense (CDF) impone all'avvocato il dovere di svolgere la propria attività con la massima diligenza, competenza, preparazione e aggiornamento, sempre in prima persona. Delega totale e automatica, senza controllo, viola questo principio.

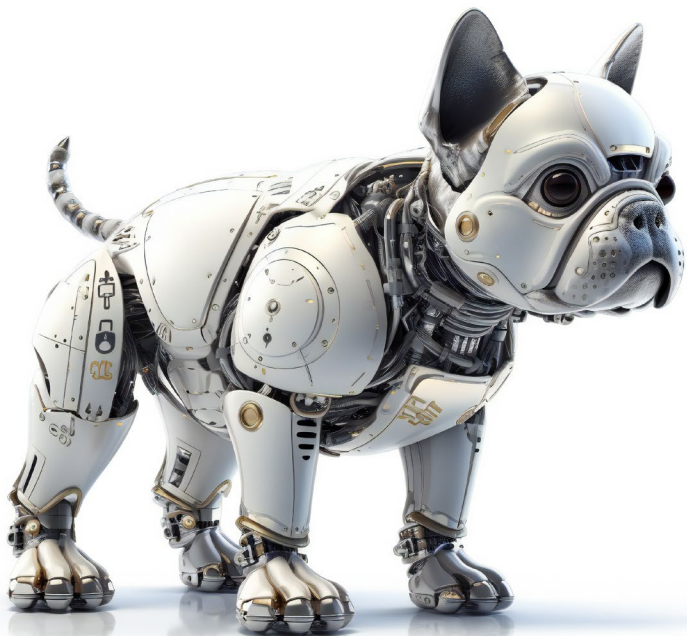
2. Responsabilità personale

L'avvocato è personalmente responsabile di ogni atto professionale svolto in nome e per conto del cliente (art. 26 CDF). L'affidamento integrale a sistemi AI, senza verifica, costituisce una grave omissione del controllo necessario.

3. Dovere di riservatezza e tutela della privacy

L'articolo 13 del CDF obbliga l'avvocato a tutelare la riservatezza delle informazioni e dei documenti trattati. Inviare dati sensibili o atti giuridici a sistemi digitali esterni, senza adeguate garanzie di privacy e controllo, è un'altra violazione evidente.





4. Dovere di informare e consigliare il cliente

L'articolo 27 CDF obbliga l'avvocato a fornire al cliente informazioni chiare sugli strumenti e i metodi utilizzati, specialmente in casi di automazione o delega parziale di attività. L'omessa comunicazione viola il diritto del cliente a conoscere la natura della difesa ricevuta.

5. Dovere di veridicità

L'articolo 55 CDF disciplina i rapporti che l'avvocato deve avere con i testimoni e le persone informate sui fatti, stabilendo il divieto di forzare o suggestionare queste persone per ottenere deposizioni complacenti, possiamo dedurre che non si possono produrre allo stesso modo atti contenenti dati falsi, incompleti o fuorvianti. L'uso passivo di AI, che genera testi non verificati, viola questo obbligo se vengono presentate citazioni errate o fittizie.

<https://www.consiglionazionaleforense.it/codice-deontologico-forense>

Scenario Reale 3

Un dipendente incaricato di analisi e/o sviluppo. Un analista IT ha accesso a database contenenti informazioni sensibili per svolgere il proprio lavoro; durante una riunione, riceve la richiesta informale di un collega di fornire alcuni dati non previsti dalle policy, scopo: per preparare una presentazione urgente.



ATTITUDE



RELATIONSHIP



RELIABILITY



MORALITY



CHOICE



BUSINESS LAW



AGREEMENT

La scelta etica comporta che il dipendente si attenga alle regole del codice aziendale: non condivida quei dati senza autorizzazione, informi il collega della policy vigente e, se necessario, segnali all'ufficio compliance la richiesta impropria. Agire in modo contrario «cedendo per amicizia o pressione» mette a rischio la privacy aziendale, l'affidabilità nei confronti dei clienti e il rispetto della legge.

Principi coinvolti

- Integrità: mantenere una linea di condotta coerente con le regole e i valori aziendali, evitando conflitti di interesse o favoritismi.
- Confidenzialità: proteggere informazioni riservate e utilizzarle solo per scopi autorizzati.
- Responsabilità: assumersi la responsabilità delle proprie scelte, anche quando risultano scomode o impopolari.
- Trasparenza: comunicare chiaramente le ragioni di un rifiuto o di un comportamento etico, rafforzando la cultura aziendale.



Impatti positivi

Questa condotta stimola fiducia nel team, tutela la reputazione aziendale, previene sanzioni e promuove un ambiente di lavoro sano e rispettoso. È un esempio concreto di come l'etica professionale sia fondamentale nella quotidianità lavorativa.



Scenario Reale 4

Un product manager di una startup tecnologica individua un bug minore nell'applicazione mobile appena prima del lancio sul mercato. La correzione richiederebbe un lieve ritardo della release e una revisione urgente durante un weekend festivo. Mentre la direzione spinge per rispettare la scadenza, alcuni membri del team suggeriscono di ignorare il bug e pubblicare comunque, confidando che nessun utente se ne accorga nei primi giorni.

Il product manager riflette sulle possibili conseguenze per gli utenti e per la reputazione dell'azienda. Decide di segnalare apertamente il problema alla leadership, argomentando che la **trasparenza e la qualità** del prodotto sono valori fondanti, e che forzare una release difettosa potrebbe minare la fiducia degli utenti e mettere a rischio la compliance con le regole di sicurezza digitali, oltre a creare una pressione indebita sul team di sviluppo.

La direzione, influenzata da questo approccio responsabile, opta per rimandare il lancio e premia pubblicamente il product manager per il senso di responsabilità, invitando anche altri reparti a segnalare proattivamente problemi critici, eliminando la cultura della pressione “a ogni costo”.

Questo scenario dimostra come il **coraggio e la coerenza** nella difesa della qualità e della sicurezza possano rafforzare valore etico e successo aziendale.

Il Caso Cooper

Un esempio realmente accaduto di scenario di etica professionale in azienda è quello della segnalazione di illeciti finanziari all'interno di grandi società, noto anche come **whistleblowing**. Un caso emblematico è quello di Cynthia Cooper di WorldCom: durante un controllo su segnalazioni interne, Cooper e il suo team di auditing scoprirono gravi irregolarità contabili che gonfiavano artificialmente gli utili dell'azienda.

Nonostante le pressioni e i timori di ritorsioni, Cooper decise di riferire le sue scoperte ai vertici aziendali e successivamente agli enti di controllo esterni. Questa decisione, presa sulla base dei valori etici della trasparenza, integrità e responsabilità, portò alla denuncia del maggiore scandalo finanziario dell'epoca, con conseguente riforma della governance aziendale e rafforzamento delle pratiche di compliance internazionali.

Questo scenario reale mostra come il rispetto dell'etica professionale possa richiedere **coraggio e determinazione**, ma possa anche avere un impatto profondo sulla legalità e sulla reputazione di un'intera organizzazione e del settore in cui opera.



Il Caso J&J

Un altro scenario realmente accaduto di etica professionale aziendale si è verificato in Johnson & Johnson, durante la crisi del Tylenol nel 1982. La società scoprì che alcune confezioni del farmaco erano state avvelenate con cianuro, causando la morte di sette persone a Chicago.

Invece di minimizzare o occultare il problema, l'azienda prese immediatamente una posizione etica: ritirò tutti i prodotti Tylenol dagli scaffali a livello nazionale (quasi 31 milioni di confezioni), affrontando perdite finanziarie ingenti. Johnson & Johnson informò in modo trasparente i consumatori, i media e le autorità, collaborando per migliorare la sicurezza ed adottando il primo sistema di confezionamento a prova di manomissione nel settore farmaceutico.

Questa scelta di responsabilità e trasparenza non solo tutelò la salute pubblica, ma restituì fiducia al marchio, diventando un riferimento nel settore per la gestione etica delle crisi aziendali.



Il Caso Franzoso

Un caso emblematico di etica professionale in Italia è quello di Andrea Franzoso, dipendente delle Ferrovie Nord Milano. Nel 2015, Franzoso scoprì e segnalò che il presidente dell'azienda utilizzava fondi societari per spese personali, come viaggi e beni di lusso. Pur consapevole delle possibili conseguenze personali e professionali, Franzoso decise di denunciare prima internamente e poi alle autorità, portando alla rimozione del dirigente e all'avvio di riforme per la tutela dei whistleblower nel paese.

La vicenda mostra chiaramente come le scelte etiche, improntate a trasparenza e legalità, possano comportare rischi individuali ma generare cambiamenti profondi nella cultura aziendale e nella normativa nazionale, valorizzando il ruolo del coraggio professionale e della responsabilità civica.

Andrea Franzoso, il whistleblower di Ferrovie Nord verso il cda di Trenord. 'Chi ha la schiena dritta deve essere premiato'

DI F. Q.

L'uomo che denunciò le spese pazze del suo presidente Norberto Achille, e che per questo pagò un prezzo alto in azienda salvo prendersi la sua rivincita con l'approvazione della legge sul whistleblowing, ora è proposto per il consiglio di amministrazione dell'azienda del trasporto locale. Toninelli: "E' il senso della rivoluzione che stiamo portando avanti"



L'etica non viene sempre premiata: Whistleblower: spie o eroi?

Un esempio reale di etica professionale che non ha “ripagato” riguarda diversi casi di whistleblowing in Italia e in altri paesi, dove chi segnala comportamenti illeciti o non etici all'interno dell'azienda può subire pesanti conseguenze personali e professionali invece di essere tutelato e valorizzato.

Fonte: <https://www.diritto.it/whistleblower-case-study-criticita>

Nel corso del 2022, ANAC ha ricevuto oltre 300 segnalazioni di whistleblowing, di cui l'80% relative a presunti illeciti. Le irregolarità segnalate hanno riguardato soprattutto l'ambito degli appalti pubblici, quello delle procedure concorsuali, la gestione delle risorse pubbliche, la mancata attuazione della disciplina anticorruzione, nonché numerosi casi di amministrazione scellerata, in certe circostanze anche con ricadute penali. In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Nonostante la recente normativa volta a rafforzare il sistema di denuncia, il tema è ancora timidamente affrontato; i segnalanti sono spesso **considerati come traditori, spie, infami, diventando vittime di un sistema ritorsivo.**

Il caso Zambon

fonte: <https://www.transparency.it/informati/blog/una-voce-per-la-tutela-della-salute-pubblica-la-storia-di-francesco-zambon-dell-oms>

Emblematico il caso di Francesco Zambon, capo dei ricercatori dell'Organizzazione Mondiale della Sanità che scrissero un rapporto sulla gestione della prima ondata della pandemia da parte del governo italiano. Zambon si è dimesso a causa del clima insostenibile creatosi attorno a lui sul luogo di lavoro in seguito alla pubblicazione del rapporto.

Il rapporto, pubblicato a maggio 2020 sul sito dell'OMS e ritirato dopo meno di 24 ore (il rapporto, di 102 pagine, è tuttora visibile alla pagina web.archive.org), sosteneva tra le altre cose che il piano pandemico italiano più recente risalisse al 2006 e fosse stato copiato senza modifiche ogni anno, fino all'ultima versione del 2017. Secondo lo studio, l'assenza di un piano aggiornato fu uno dei fattori che contribuì alla situazione caotica nella gestione delle prime fasi della crisi sanitaria in Italia.

Zambon afferma di aver subito pressioni dai vertici dell'OMS per modificare alcune date e possibili errori nel rapporto e che la rimozione dello stesso rapporto avrebbe messo ancora più in pericolo la salute pubblica dei cittadini italiani. In seguito alla pubblicazione, Zambon è stato anche convocato dalla Procura di Bergamo, il cui territorio di competenza è stato uno dei più colpiti nella scorsa primavera.

Zambon **non è stato considerato** da parte della sua organizzazione un **whistleblower**. La policy per la protezione dei segnalanti dell'OMS è abbastanza anomala, soprattutto in relazione al mandato dell'organizzazione stessa a tutela della sanità globale. **I whistleblower sembrano essere garantiti dai sistemi interni solamente nel caso in cui segnalino illeciti che possano danneggiare l'organizzazione stessa (e non la salute pubblica).** La qualifica di whistleblower dovrebbe garantire la tutela della riservatezza ma, nei casi in cui il whistleblower sia già esposto, dovrebbe proteggere da condotte ritorsive, siano esse misure organizzative o meno, e che variano dal licenziamento al demansionamento, al trasferimento all'isolamento e altri comportamenti riconducibili al **mobbing**.

Stimoli finali

- Potrebbero esserci situazioni in cui "fare la cosa giusta" comporta sacrifici personali. Come puoi prepararti ad affrontarle?
- Ti è mai capitato di vivere o osservare un dilemma simile nella tua esperienza? Come lo hai gestito?
- Fatevi queste domande guardandovi nello specchio...

Grazie per avermi
ospitato.

Dilemmi etici?

scrivetemi
massimiliano.graziani@cybera.it



24 ottobre 2025, a cura di
Massimiliano Graziani