

Dal 17 dicembre 2023 le aziende con 50 dipendenti devono adeguarsi al dlgs n. 24/23

# Whistleblowing, nelle pmi c'è bisogno di un esperto

PAGINE A CURA

DI FEDERICO UNNIA

**L**e novità in tema di Whistleblowing non finiscono mai. Mentre le disposizioni del dlgs n. 24 del 10 marzo 2023 sono già in vigore per le aziende dai 250 dipendenti in poi, per le imprese che occupano dai 50 e i 249 dipendenti questo avviene solo dal 17 dicembre scorso, imponendo loro di dotarsi di sistemi di whistleblowing.

Tutto questo come impatta il lavoro degli studi legali specializzati? Lo abbiamo chiesto ad alcuni degli studi che stanno affiancando le imprese negli adempimenti previsti dalla norma sulla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Ue. A sei mesi dall'entrata in vigore, la task force dedicata dello studio **De Luca & Partners** ha analizzato lo stato dell'arte dell'applicazione concreta della norma da parte delle aziende, e ne emerge che queste sono ancora lontane dall'adempimento alle disposizioni. «Notiamo una generale tendenza a sottovalutare la complessità delle attività da effettuare per ottemperare alle disposizioni del Decreto Whistleblowing» dice **Vittorio De Luca**, managing partner di **De Luca & Partners**. «Le aziende dimostrano un certo ritardo nel valutare attentamente attraverso quale sistema, anche informatico, devono essere effettuate le segnalazioni, nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di privacy. Non solo, occorre assicurarsi che il codice disciplinare

adottato sia adeguato ad evitare di vanificare eventuali provvedimenti disciplinari adottati. Il tutto, in un quadro normativo che sancisce due rischi particolarmente rilevanti: una sanzione sino a 50mila euro, e soprattutto, il venir meno delle esimenti previste dal dlgs 231/01».

«Il nostro team (Investigations, White Collar & Fraud) si è sempre occupato di canali whistleblowing e di indagini interne, da prima ancora che l'adozione di un sistema interno di segnalazione - e la verifica delle segnalazioni - diventasse un obbligo normativo», ricordano **Alessandro Borrello** (Senior Associate) e **Francesca Rolla** (Partner) di **Hogan Lovells Studio Legale**. «È stato agevole iniziare ad assistere i nostri clienti anche rispetto agli svariati adempimenti imposti dal dlgs 24/2023: con il supporto dei team privacy ed employment per i profili di loro competenza, affianchiamo numerose imprese nell'adeguamento alla nuova normativa. Quanto alle criticità

uno degli aspetti sfidanti in questo tipo di assistenza ha natura di diplomazia aziendale, specie nell'ambito di gruppi multinazionali. La normativa italiana presenta diverse peculiarità che la rende più stringente rispetto alle leggi di recepimento della Direttiva Whistleblower adottate in altri stati membri. Spesso, quindi, ci troviamo a moderare delle sessioni tra i compliance officer locali e i loro riporti internazionali che possono faticare a digerire la necessi-

tà di certi adempimenti, e relativi costi, che in altri Stati non sono necessari. Uno degli aspetti più dibattuti riguarda la gestione delle segnalazioni in società appartenenti a gruppi multinazionali. Ci riferiamo non tanto alla possibilità di fare affidamento su canali di gruppo già esistenti, ma ai limiti entro i quali le funzioni audit e compliance della holding possano supportare il responsabile del canale locale nello svolgimento di indagini interne relative a segnalazioni relative alla controllata italiana. Occorre garantire l'obbligo di riservatezza a tutela del whistleblower e l'esigenza di mettere il responsabile del canale nelle condizioni di «dare diligente seguito» alla segnalazione, attraverso indagini che potrebbero rivelarsi assai più efficaci con il supporto delle funzioni audit e compliance globali. L'auspicio è che Anac formuli nuove linee guida che si soffermino anche sulla realtà dei gruppi di imprese. Rassicura che l'Autorità abbia recentemente pubblicato un questionario anonimo per raccogliere, anche dalle imprese, contributi utili per formulare nuove linee guida con riferimento ai canali interni di segnalazione».

«La consulenza che prestiamo, a 360 gradi, è già focalizzata su come e chi debba gestire le eventuali segnalazioni, soprattutto quelle nell'area del c.d. *harassment* (abusi e molestie, salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro)», dice **Federico Busatta**, Partner del dipartimento

Contenzioso e arbitrati dello studio legale **Gianni & Origo-ni**. «Abbiamo considerato questi temi come un potenziale cambiamento di paradigma, unitamente ad altre normative collegate quali Esg (CSRD-CS3D), direttive europee in materia di gender equity, ecc, che ci aspettiamo abbiano il potenziale di migliorare gli ambienti di lavoro, cambiandone profondamente la cultura e la governance. Questa nostra visione è condivisa dal mercato. Quanto ai punti ancora poco chiari, l'obbligo di sentire i sindacati ci è parso il punto di particolare delicatezza, per una normativa che potrà far emergere temi di impatto sui rapporti interpersonali nei luoghi di lavoro. Ne stiamo parlando anche con i responsabili HR delle aziende che ne sono persuasi. Altrettanto delicata è la gestione delle segnalazioni all'interno dei Gruppi di società, spesso facenti capo a shareholders extraeuropei. Il confronto interno e con i clienti, anche in questo caso, è molto apprezzato».

«Oltre alla consulenza legata agli aggiornamenti dei modelli organizzativi e delle procedure whistleblowing, lo Studio ha supportato i clienti nell'individuare, nella maniera più efficiente possibile, l'organo interno al quale affidare la gestione delle segnalazioni», dice **Franco D'Alessandro**, partner di **Chiomenti**. «Questo profilo, dai risvolti strategici particolarmente delicati, non ha un'indicazione univoca nella legislazione italiana, per cui – una volta garantita l'autonomia del comitato segnalazioni all'interno dell'organigramma aziendale – sono senz'altro possibili, e conformi alla normativa, soluzioni diverse. L'assenza di indicazioni legislative in merito alle modalità di strutturazione del comitato segnalazioni si accompagna anche all'assenza di indicazioni specifiche circa le funzioni da coinvolgere nella gestione delle attività di verifica interna,

nonché delle modalità di coinvolgimento dell'Organismo di vigilanza, tutte le volte in cui la segnalazione abbia ad oggetto illeciti potenzialmente rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001. Su tutti questi aspetti, lo Studio ha fornito assistenza ai suoi clienti, suggerendo anche le opportune iniziative formative per assicurare il corretto recepimento, nella quotidianità aziendale, delle novità organizzative oggetto di introduzione a seguito dell'entrata in vigore del dlgs. 24/2023». La consulenza sui temi del whistleblowing ha determinato un apprezzabile incremento in termini di ricavi connessi all'attività di advisory nel settore compliance e business integrity, dell'ordine del 15% rispetto all'ordinaria attività degli anni precedenti. «Sarà interessante verificare se il trend si manterrà o addirittura crescerà, come probabile, anche nei prossimi anni, sotto forma di consulenza nella gestione delle attività di internal investigations conseguenti alle segnalazioni che si osserveranno, o se invece si tratterà di un incremento di attività «una tantum», legato all'adeguamento degli assetti organizzativi interni, senza che poi il numero e la qualità delle segnalazioni aumentino effettivamente nel prossimo futuro».

Per **Ivan Rotunno**, of Counsel e Practice leader Cybersecurity & Data protection di **Orrick** in Italia, «l'estensione oggettiva e soggettiva prevista dalla nuova disciplina sul Whistleblowing impone una revisione sostanziale delle politiche interne per la gestione delle comunicazioni illecite nelle aziende. Lo Studio ha adottato un approccio multidisciplinare, correlata all'analisi, alla valutazione e al contenimento dei rischi, sia nelle attività di mera consulenza per lo sviluppo dei processi di segnalazione sia nel caso venga richiesto ad un professionista di operare come destinatario delle comunicazioni whistleblowing. La nostra attività di consulenza

è trasversale. Alle imprese viene richiesto di definire, sin dalla progettazione, un processo che garantisca una tutela sostanziale dei segnalanti, adottando presidi tecnici e di tipo organizzativo adeguati a garantire la sicurezza delle segnalazioni, rispetto a rischi ben definiti dalla normativa. Per questo, nella creazione del processo, viene dedicata molta attenzione alle caratteristiche dei tool e delle piattaforme, verificando il rispetto dei principi di data protection e gli aspetti di cyber sicurezza. Tra le principali tematiche per cui viene richiesto maggiore supporto, oltre alla verifica dei flussi derivanti dalla creazione dei canali whistleblowing, vi sono le valutazioni d'impatto sui rischi elevati e la scelta sui profili da coinvolgere nelle segnalazioni. Un tema che rimane non del tutto chiaro alle aziende ha riguardato la possibilità, per alcuni soggetti, di pre-

vedere un canale di segnalazione condiviso a livello di gruppo. Una scelta che si presume sia stata pensata per garantire un certo risparmio alle imprese di più piccole dimensioni. Tale approccio impone la regolamentazione dei rapporti e dei flussi informativi che si verrebbero a generare in una condizione di effettiva condivisione dei dati e delle informazioni derivanti dalle segnalazioni. Il risparmio che apparentemente potrebbe realizzarsi dall'adozione di un canale comune potrebbe implicare delle spese per altri aspetti di compliance».

Per **Luca Daffra**, senior partner dello **Studio Ichino Brugnattelli e Associati** «Il «passaggio» del 17 dicembre è stato più soft rispetto ad altre occasioni – per esempio l'entrata in vigore del Gdpr – dato che ritengo l'adozione di canali per la segnalazione di presunti illeciti e irregolarità nell'ambito lavorativo di cui al d.lgs. 24/2023 nient'altro che un ulteriore delicato tassello di un più ampio percorso verso una responsabi-

Data: 19.02.2024 Pag.: 34,35  
 Size: 1746 cm2 AVE: € 83808.00  
 Tiratura: 58779  
 Diffusione: 21671  
 Lettori: 100000



lizzazione dell'attività di impresa. L'attività richiesta è stata eterogenea, considerate le variabili che stanno a monte dell'implementazione del d.lgs. 24/2023: dimensione aziendale, tipologia di attività, precedente adozione di un Modello Organizzativo e di Gestione, etc. Ci siamo occupati di predisporre policy e regolamenti, di confrontarci con le Rsa/Rsu sul funzionamento dei canali di segnalamento da adottare, oltre che di personalizzare i servizi in materia offerti dai diversi provider tecnologici attivi sul mercato. Come sempre, le maggiori complessità e soddisfazioni stanno nel calare il dato normativo nella singola realtà aziendale. Nella quasi totalità dei casi si è trattato di un ulteriore passo avanti in realtà già consapevoli – e quindi attrezzate – sui temi Esg, con le quali portiamo avanti già da tempo una consulenza day-by-day che quotidianamente si occupa di modelli 231, tutela delle discriminazioni sul luogo di lavoro e, in generale, di benessere organizzativo ed *employer reputation*.

«Lo studio ha affiancato vecchi e nuovi clienti sia nella predisposizione sia nell'aggiornamento dei documenti richiesti dalla normativa, rimarcandone sempre lo scopo: garantire una maggiore tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, rispetto alla disciplina precedente, così da indurre i soggetti a segnalare riducendo al minimo il rischio della commissione delle violazioni e aumentando, nel contempo, la probabilità di intercettare illeciti e violazioni con la conseguente riduzione di potenziali danni economici e finanziari» spiegano **Gabriella Di Martino**, partner, e **Gianna Maria Iannotti**, senior associate di **Rucellai & Raffaelli Studio legale**. «Conciliare la tutela dell'identità del segnalante e del segnalato, o delle persone coinvolte nella segnalazione, con le organizzazioni complesse di aziende

medie e grandi è stato l'aspetto più impegnativo da gestire e far gestire. Tra gli aspetti poco chiari vediamo l'utilizzo e la condivisione, da parte delle aziende, dei canali digitali di Gruppo, tema sul quale l'Anac e Confindustria stesse non sembrano essere allineate, così come non sembrano interpretare allo stesso modo le modalità di utilizzo del canale orale e l'incontro con il gestore delle segnalazioni».

«Il nostro studio offre consulenza nell'implementazione della nuova normativa e delle indicazioni previste dalle linee guida, fornendo assistenza in merito alle molteplici questioni aperte lasciate dalla legge, tramite la revisione dei Modelli 231 e la predisposizione delle procedure whistleblowing», dice **Massimo Ugo Maria Contesso**, senior associate di **Greenberg Traurig Santa Maria**. «Assistiamo gruppi multinazionali nella complessa opera di armonizzazione delle policy nel rispetto delle diverse prescrizioni normative di ciascuna giurisdizione. Gli aspetti più tecnici e di dettaglio stanno man mano ricevendo risposte tramite linee guida in materia, seppur con indicazioni non sempre concordanti fra loro. A nostro avviso, permane una *impasse* nel sistema costituito dalla circostanza che una contestazione disciplinare contro il presunto autore della condotta risulterebbe viziata per carenza di specificità nei casi in cui il segnalante neghi il proprio consenso alla rivelazione della propria identità, comportando, inoltre, che la riservatezza dovrà essere garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Inoltre, il quadro normativo in ambito di responsabilità degli enti e whistleblowing, pur comportando un aumento delle segnalazioni e una obbligatorietà delle indagini interne, non incentiva il c.d. *self-reporting*, non

prevedendo procedure di giustizia negoziata alternative alla persecuzione penale e prive di sanzioni, neanche a fronte di condotte riparatorie e ripristino della legalità da parte del soggetto giuridico».

«La consulenza offerta ai clienti riguarda l'implementazione del canale. Una volta implementato sarà di fondamentale importanza fornire un'adeguata consulenza alle persone coinvolte nella gestione delle segnalazioni affinché siano ben conscie delle conseguenze che le segnalazioni possono comportare. In particolare, occorre una adeguata formazione e consulenza in merito alle presunzioni legali introdotte dalla normativa, che impattano direttamente nella gestione del personale», dice **Alvise Bragadin**, partner di **La Scala Società tra Avvocati**. «La complessità maggiore che incontriamo è far capire ai clienti della fascia 49 – 250 dipendenti che non è sufficiente un adeguamento formale alla normativa, ma occorre essere in grado di gestirla adeguatamente e di conoscere le conseguenze che comportano le segnalazioni. Ciò che sorprende è che nonostante i numerosi articoli pubblicati in merito a questa normativa, molte imprese ancora non percepiscono l'importanza di adeguarsi e le conseguenze che derivano dalla mancata predisposizione del canale».

«Il Dipartimento 231 si è messo a disposizione dei clienti per analizzare la conformità dei sistemi di whistleblowing adottati dai clienti alla normativa vigente, predisporre la relativa procedura e redigere l'informativa per i destinatari, oltre che svolgere la formazione del personale», dice **Maria Livia Rizzo** of counsel dello **Studio Legale Stefanelli&Stefanelli**. «Svolgiamo una consulenza trasversale in tema di whistleblowing, trattandosi di una tematica che entra in contatto da un lato con l'implementazione dei modelli 231 di organizzazione,



gestione e controllo, sia con i principi di privacy connessi alla tutela della riservatezza del segnalante».

«Si tratta di una normativa molto articolata che si chiarirà solo dopo un periodo di applicazione sul campo. A ragione di un'eccessiva estensione oggettiva delle condotte segnalabili, rimane poco chiaro l'oggetto delle segnalazioni, col rischio primo di creare un contenitore indistinto di lamenti e di investire il gestore con tematiche che richiedono articolate competenze. I compiti deferiti al gestore sono stati solo in parte identificati, lasciando scoperti temi pratici, quali ad esempio i poteri di verifica e analisi delle segnalazioni o le facoltà investigative interne. Va chiarito anche il ruolo dell'OdV, sia soggetto destinatario delle segnalazioni che organo di controllo con il quale è imposta una cooperazione. Problematico è poi l'ampio margine dato al segnalante di rivolgersi all'esterno qualora non si senta adeguatamente tutelato: anche sotto questo aspetto dovranno stabilirsi dei limiti, a tutela della realtà aziendale» sottolinea **Carlotta Campeis**, socio dello **Studio legale Campeis**. «Ci siamo ripromessi con il supporto di partner esterni, di fornire un servizio completo che possa ricomprendere tutti gli aspetti rilevanti ai fini whistleblowing, sia nelle realtà dove esista già un modello 231, sia in quelle che ne sono prive, inserendo procedure ad hoc».

«Lo Studio presta una consulenza trasversale e sartoriale a seconda delle esigenze dei clienti. Ci occupiamo di redigere gli

accordi di nomina a responsabile del trattamento in favore dei fornitori delle piattaforme idonee alla gestione delle segnalazioni, gli atti di nomina a persone autorizzate al trattamento dei dati personali, l'informativa sul trattamento, la procedura che contiene le istruzioni sull'accesso e sul funzionamento degli applicativi implementati, la valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali riferibili ai soggetti coinvolti. Le maggiori complessità derivano dall'analisi delle peculiarità dei sistemi scelti dai singoli clienti e dal conseguente adattamento dei documenti da implementare» dice **Rossella Bucca**, dello **Studio Legale Previti**. «Uno dei profili più discussi riguarda la condivisione dei canali di segnalazione all'interno dei gruppi d'impresa: in linea con quanto statuito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal parere della Commissione Europea del 2021, il legislatore italiano ha disciplinato soltanto la condivisione del canale di segnalazione

per le imprese di piccole e medie dimensioni, non fornendo indicazione alcuna per le imprese di grandi dimensioni. Tanto è vero che alcune tra le principali organizzazioni rappresentative di categoria hanno provato a suggerire soluzioni alternative».

«L'introduzione della disciplina è fonte di preoccupazione e diffidenza. La segnalazione è legata ad una resistenza innanzitutto di natura culturale: è convinzione diffusa che segnalare equivalga a spiare riguardo a fatti che altri intendono tenere segreti», dice **Serena Somenzi**, partner dello **Studio CDR**

**Tax&Legal**. «Per l'organizzazione è ancora poco chiara la connessione tra il canale di segnalazione e altri ambiti come quello ESG; l'integrazione del whistleblowing nel sistema complessivo delle procedure già esistenti è imprescindibile per non incorrere in duplicazioni o sovrapposizioni, in un'ottica di vera e propria compliance integrata. Per chi ha internalizzato la gestione delle segnalazioni saranno necessari dei chiarimenti su come gestire la fase più delicata di istruttoria e di verifica della fondatezza e quando è necessario avvalersi di tecnici esterni».

«Lo studio affianca i propri clienti fornendo loro consulenza con un approccio multidisciplinare, coinvolgendo i dipartimenti Esg/Compliance e Labour, sugli aspetti legati ai programmi di compliance, e sui rapporti con i dipendenti e con i fornitori, alla sicurezza informatica. Siamo anche in grado di fornire ai clienti strumenti software per la gestione dei canali whistleblowing, grazie alla cooperazione con partners tecnologici» dice **Alessia Oddone Wales di Castaldi Partners**. «Vari aspetti sono ancora poco chiari: i più significativi sono il tema dei programmi multinazionali con canali di segnalazioni centralizzati e gestiti dal gruppo e il tema dei rapporti tra il programma whistleblowing della società sviluppato in conformità alla normativa recente e quello preesistente collegato al Modello 231, compreso anche il ruolo dell'OdV nei nuovi assetti whistleblowing della società».



**Vittorio De Luca**



**Francesca Rolla**



**Federico Busatta**



**Francesco D'Alessandro**



**Ivan Rotunno**



**Luca Daffra**

*Restano ancora alcuni dubbi che l'Anac dovrà chiarire*



**Gabriella Di Martino**



**Massimo Ugo Maria Contesso**



**Alvise Bragadin**



**Carlotta Campeis**



**Alessia Oddone Wales**

Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario. Non riproducibile