

Gli avvocati in campo per gestire le segnalazioni del whistleblowing

L'avvio. Dal 17 dicembre le aziende con almeno 50 dipendenti devono avere canali protetti di comunicazione. Penalisti e risk manager in prima linea

Massimiliano Carbonaro

Con l'introduzione del whistleblowing in azienda per gli studi legali, e soprattutto per i penalisti, si è aperto un nuovo mercato.

Il sistema di segnalazione di illeciti tramite piattaforma protetta (decreto legislativo 24/2023) dal prossimo 17 dicembre si estende anche alle imprese con almeno 50 dipendenti (quelle più grandi lo hanno adottato dal 17 luglio).

Secondo i consulenti, in realtà, finora le società non sembrano essersi affrettate ad adeguarsi alle norme sul whistleblowing sia per una resistenza culturale sia per gli inevitabili ritardi nel predisporre una piattaforma informatica per garantire sicurezza e anonimato del segnalante.

Gestire le segnalazioni

Ma la vera partita comincerà quando arriveranno le segnalazioni. Ed è qui che entra in gioco il professionista esterno, anzi spesso il team multidisciplinare. «In molti casi - spiega Federico Torzo partner di

Ughi e Nunziante - per noi avvocati potrebbe aprirsi uno spazio di consulenza per le investigazioni interne. È una procedura delicata che il più delle volte consiste nell'analizzare documentazione e nell'effettuare colloqui con le persone coinvolte, mantenendo l'anonimato di chi ha fatto la segnalazione ma anche del segnalato».

Per il momento non sembra esserci stato un boom di notifiche sulle piattaforme. «Molte aziende clienti - aggiunge Silvia Rosina partner di **Casa & Associati** - sono ancora nella fase di scelta della piattaforma. Temono che arrivino anche segnalazioni senza riscontro. Tutti comunque devono individuare il gestore della segnalazione».

È necessario dare un riscontro e un seguito a ogni segnalazione e comunicare a chi la fa entro tre mesi il risultato dell'istruttoria. Anche lo studio **Puccio Penalisti Associati** è all lavoro per gestire le segnalazioni. «Può rendersi necessario - commenta il founder Andrea Puccio - avvalersi di tecnici esterni, in ogni caso l'istruttoria condotta ha il principale fine di accertare la fondatezza dei fatti segnalati. Quindi la

consulenza deve evidenziare se è necessario rafforzare il sistema di controllo interno e poi creare un sistema di compliance interna».

Un altro tema da non trascurare è l'informazione e la formazione della popolazione aziendale, soprattutto per le imprese piccole. «Questa normativa - commenta Francesca Petronio, partner di **Allen & Overy** - prevedendo una istruttoria darà ancora più impulso alle indagini interne che verranno spesso affidate a consulenti esterni, soprattutto nel caso di Pmi. Sarà un'attività multitasking e multidisciplinare. Lo spettro dei soggetti coinvolti è molto vario».

Le competenze richieste

Quando si parte con l'istruttoria non si sa a cosa può portare e quali aspetti saranno coinvolti. Per questo presso lo studio **LP Avvocati** si è pensato di creare un team dedicato da subito. «Nelle investigazioni del whistleblowing servono più competenze - aggiunge il founder Roberto Fiore - come quelle penalistiche su frodi o anticiclaggio, ma spesso occorre coinvolgere esperti di cybersecu-



Le tutele.

Va garantita la riservatezza a chi fa la segnalazione e alle persone coinvolte

rità o di risk management».

Quello che a molti osservatori appare chiaro è che il whistleblowing impatta anche sulla cultura aziendale. «Questo resta un passaggio molto delicato - spiega Attilio Pavone, partner di **Norton Rose Fulbright** - perché non tiene conto del diritto della difesa dell'accusato, senza contare che non sempre è possibile agire immediatamente nei confronti del responsabile di un illecito perché potrebbero esserci altre persone coinvolte da individuare. Consiglio sempre di adeguare i codici disciplinari».

C'è da chiedersi come potrebbe essere l'istruttoria. «Ci aspettavamo un exploit di segnalazioni - commenta Gianluca Tonato, associate partner di **Endevo**, advisory firm che ha dedicato al tema una squadra specializzata - ma non è successo. Una buona metà delle notizie sono irrilevanti, molte si riferiscono a rapporti tra i dipendenti. Chi ha centrato il primo obiettivo e ha informatizzato il processo con una piattaforma, potrebbe arrivare ad una gestione integrata delle segnalazioni con l'intelligenza artificiale».

LE REGOLE



IL SOLE 24 ORE, 4 DICEMBRE 2023 PAG. 45

Sul Sole 24 Ore di lunedì scorso l'approfondimento normativo sulla seconda fase del whistleblowing, che entrerà in vigore il 17 dicembre. Tutte le indicazioni su come implementare i canali di segnalazione e tutelare i segnalanti