

PMI: governance e assetto organizzativo per la gestione dei rischi

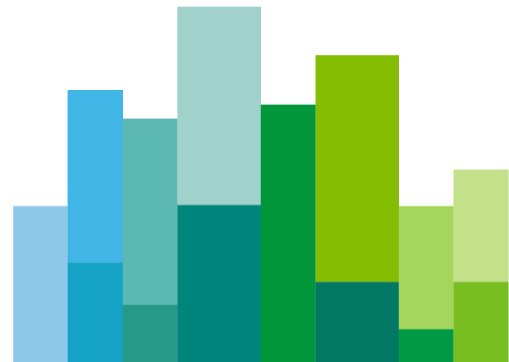
Novembre 2023

 Academy

 EURONEXT
CORPORATE SERVICES

 ASSONEXT

La governance nelle PMI



La governance nelle PMI

Definizione di governance

Cosa si intende per governance

La governance racchiude l'insieme dei principi, delle regole e procedure che disciplinano la gestione di una società.

L'assenza di regole e procedure formalizzate e conosciute nonché di un'adeguata allocazione di ruoli e responsabilità rende più **complessa la gestione dei rischi** da parte della società.

Il sistema di governance deve essere **costruito su misura** per ogni tipologia di impresa, considerando non solo le dimensioni e il settore di appartenenza ma anche gli obiettivi perseguiti dalla società stessa.

Perché è importante un buon sistema di governance

Un buon sistema di governance rappresenta un requisito **indispensabile** per lo sviluppo delle PMI perché aiuta nel perseguimento di obiettivi fondamentali, tra cui:

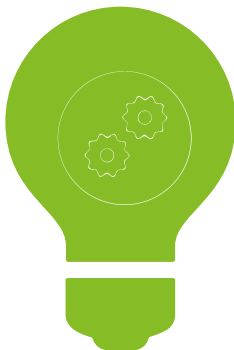
- migliorare i **risultati** e garantire la **continuità** dell'impresa nel medio-lungo termine, anche in caso di eventi imprevisti;
- migliorare i **processi decisionali** e la **trasparenza** dei processi di governo nei confronti di tutti gli stakeholders;
- aumentare la **competitività** dell'impresa e la capacità di attrarre risorse di qualità;
- valorizzare le **professionalità** presenti nell'organico aziendale;
- **minimizzare i rischi**.

La governance nelle PMI

Come costruire un buon sistema di governance?



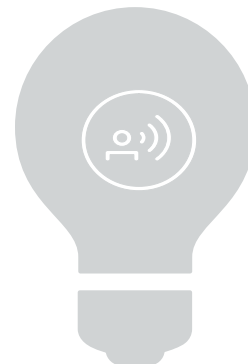
Progettazione di un CdA bilanciato, con un numero adeguato di membri non esecutivi con marcata indipendenza di giudizio, eventualmente affiancato da un *advisory board/advisor* esterni



Individuazione dei ruoli di leadership all'interno della società



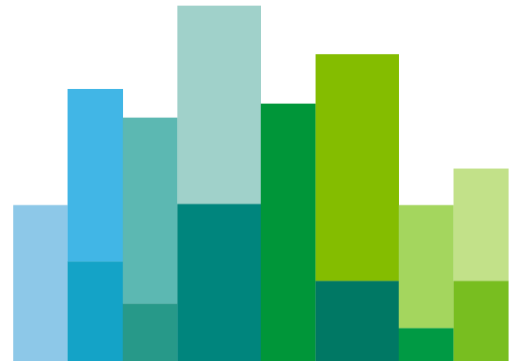
Definizione delle regole di gestione e governo della società



Definizione di un adeguato sistema di controlli interni, volti a verificare il rispetto delle procedure adottate nonché la *compliance* normativa

Nel gennaio 2020 è stato approvato il nuovo **Codice di Corporate Governance**, che ha trovato applicazione dal gennaio 2021. Tra le principali novità, la centralità del ruolo assunto dall'**Organo amministrativo**, anche per quanto riguarda **il sistema di controllo interno e gestione dei rischi**: all'Organo viene assegnato il compito di definire le linee di indirizzo in coerenza con le strategie della società e valutarne annualmente l'adeguatezza e l'efficacia (art. 6).

Il sistema dei controlli interni



Il sistema dei controlli interni

Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure è funzionale ad una maggiore efficienza aziendale.

Spesso le deleghe e procure esistenti sono il risultato di un processo di stratificazione di poteri conferiti sulla base di esigenze contingenti.

Quando il sistema di allocazione di doveri e poteri non è adeguatamente definito ovvero non è il **risultato di una preliminare e accurata analisi**, si possono presentare criticità sotto il profilo dell'efficienza della gestione aziendale, del controllo e, in generale, della compliance alla normativa esistente.

L'implementazione o la revisione del sistema di deleghe e procure e l'eventuale riorganizzazione del sistema stesso può comportare i seguenti vantaggi:



Tutela del Top Management in relazione alle responsabilità connesse alle operazioni non direttamente gestite, poiché poste in essere dai relativi riporti



Controllo del vertice aziendale sugli atti/operazioni più significativi e/o che richiedano un maggior impegno economico



Più ampia distribuzione dei poteri per maggiore efficienza e tempestività dell'operatività aziendale



Conformità formale e sostanziale del sistema di deleghe e procure alle prescrizioni normative e di *best practice*

Il sistema dei controlli interni

Il sistema di deleghe e procure

Un sistema coerente di corporate governance porta a:

- ❖ **condivisione** delle decisioni con maggior impatto economico per l'azienda
- ❖ **controllo** interno accurato ed efficiente
- ❖ **corretta e razionale allocazione dei livelli di responsabilità** in modo congruente con il ruolo e le mansioni di ciascuno, al fine di ridurre il rischio di esposizione di tutto l'Organo amministrativo a rischi significativi (es. in caso di mancata individuazione del Datore di Lavoro originario HS, Gestore ambientale, Gestore fiscale, etc.)



Cosa fare?

Implementare un **sistema di deleghe e procure** in grado di contemperare esigenze di efficienza operativa e di controllo attribuendo poteri - da parte del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico e del Top Management - ai soggetti che rivestono «ruoli-chiave» nell'organizzazione aziendale mediante **strumenti di governance**.

Il sistema dei controlli interni

I principi della Corte di Cassazione Penale

Corte di Cassazione Penale n. 6574/2020 | Reati
in materia salute e sicurezza

«Gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro **gravano indistintamente su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, salvo il caso di delega**, validamente conferita, della posizione di garanzia (da ultimo, Sez. 4, n. 8118 del 01/02/2017 ud. - dep. 20/02/2017, Rv. 269133 - 01). Difatti, in tema di sicurezza e di igiene del lavoro, **nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda e, cioè, con i vertici dell'azienda stessa, ovvero col presidente del consiglio di amministrazione o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni** (Sez. 3, n. 12370 del 09/03/2005, Rv. 231076). [...]

Pertanto, la delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, **può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente**, poichè non possono, comunque, essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega[...].» (in senso conforme, Cass. Pen., sentenza n. 8476/2023)

Corte di Cassazione Penale n. 33372/2023 | Reati
ambientali

La Corte ha ritenuto immune da vizi la decisione del Tribunale laddove ha affermato che «sussiste la responsabilità degli imputati, nonostante la delega di funzioni, per avere essi **omesso di adempiere l'obbligo di controllo che il delegante è tenuto ad esercitare sul delegato**; [...] tale omissione è emersa, con evidenza, dalla circostanza che **le accertate inadempienze ed inosservanze** [...] erano **certamente «percepibili» da parte dei deleganti**, ovverosia da loro direttamente verificabili e conoscibili».

Corte di Cassazione Penale n. 11087/2022 | Reati
tributari

La Corte di Cassazione ricorda all'imprenditore l'importanza di **ripartire e segregare compiti e responsabilità** all'interno dell'Organo gestorio, anche con riferimento agli **adempimenti tributari**. Infatti, in assenza di precise attribuzioni, tutti i componenti dell'organo collegiale possono essere ritenuti responsabili dei reati tributari commessi con le loro determinazioni.

Nella «ipotesi in cui **specifiche materie siano state attribuite ad uno o più amministratori**, nel qual caso **gli illeciti compiuti investono esclusivamente la responsabilità dei consiglieri ad esse delegati**, salva in tal caso la **responsabilità solidale dei consiglieri non operativi**, ovverosia esenti da delega, in conseguenza non già della posizione di garanzia sancita dall'art. 2392, primo comma, cod. civ., bensì **per effetto della violazione dolosa o colposa del dovere di informazione** che grava, anche a seguito della riforma legislativa attuata con il d.lgs. 6/2003, sui singoli amministratori in ordine all'andamento della gestione sociale e sulle operazioni più significative».

Il sistema dei controlli interni

La metodologia



Il sistema dei controlli interni

Il sistema di deleghe e procure

DELEGA GESTORIA

È uno strumento che attiene alla ripartizione delle attribuzioni e responsabilità all'interno del Consiglio di Amministrazione al fine di assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria e la specializzazione delle funzioni.

La delega gestoria può essere validamente conferita solo se espressamente previsto dallo Statuto, o se preventivamente autorizzata da parte dei Soci.

(Art. 2381 c.c.)



PROCURA

È un negozio unilaterale con la quale, il rappresentante della Società, attribuisce unilateralmente a taluni soggetti che rivestono ruoli-chiave nell'organizzazione aziendale il potere di compiere un numero indeterminato di atti ovvero uno specifico atto, in ragione del ruolo da ciascuno rivestito.

Non è necessaria l'accettazione da parte del procuratore.

(Artt. 1387 e ss. - 2206-2207-2209 c.c.)

DELEGA DI FUNZIONI

È strumento con il quale il Datore di lavoro originario ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 81/2008 trasferisce alcuni poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto, il Delegato, il quale diventa garante a titolo derivativo. È necessario il rispetto delle formalità previste dall'art. 16 del D.lgs. 81/2008 ai fini della sua validità.

La delega di funzioni, anche se non espressamente codificata dal D.lgs. 152/2006, può avere la medesima efficacia anche in materia ambientale laddove sussistano i requisiti di validità ed efficacia identificati dalla giurisprudenza (analoghi a quelli di cui all'art. 16 del D.lgs. 81/2008).

Il sistema dei controlli interni

Delega gestoria e delega di funzioni

La Corte di Cassazione Penale, con la sentenza n. 8476/2023, si è pronunciata in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soffermandosi sulla differenza tra **delega di funzioni ex art. 16 D. Lgs. 81/2008** e **delega gestoria ex art. 2381 c.c.**, conferita dal Consiglio di Amministrazione ad uno dei componenti del Consiglio stesso.

In particolare, la **delega di funzioni di cui all'art. 16 D. Lgs. 81/2008** è lo strumento con il quale il datore di lavoro originario **trasferisce alcuni poteri e responsabilità** per legge connessi al proprio ruolo **ad altro soggetto**: quest'ultimo diventa **garante a titolo derivativo**.

Permane in capo al datore di lavoro delegante un preciso dovere di vigilanza sul corretto espletamento da parte del Delegato delle funzioni trasferite.

In tal caso, il conferimento del potere di spesa è requisito essenziale.

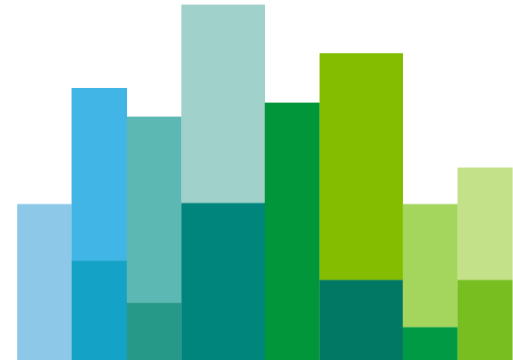
L'istituto della **delega gestoria di cui all'art. 2381 c.c.**, invece, attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità all'interno dell'organo collegiale, al fine di **assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria** e la **specializzazione delle funzioni**.

Permane in capo all'organo collegiale un dovere di verifica sulla base del flusso informativo e un potere di intervento nel caso di fatti pregiudizievoli.

In tal caso, il potere di spesa è ricompreso nella qualifica datoriale di cui è già investito il soggetto delegato.



La compliance integrata

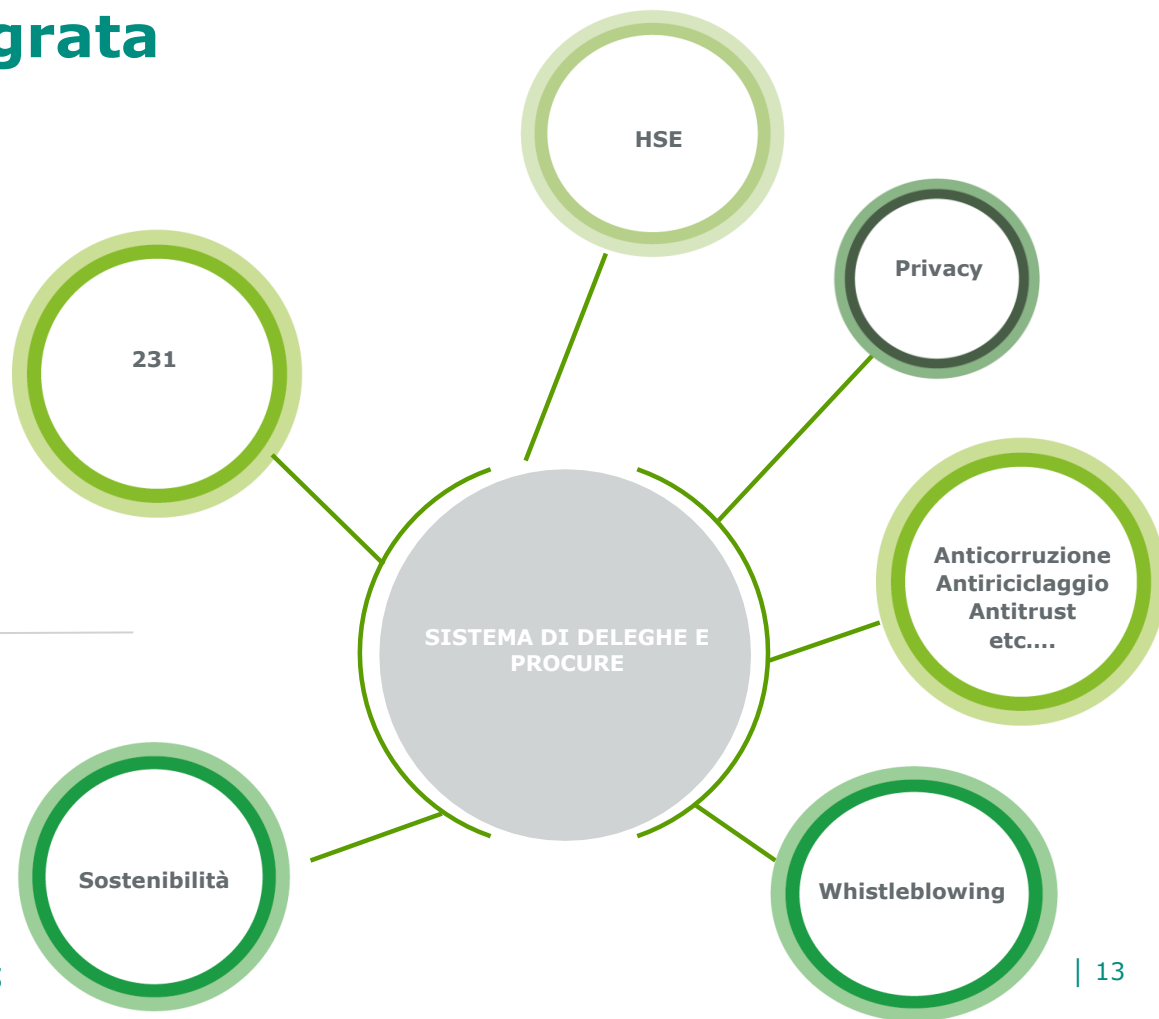


La compliance integrata

Cosa è?

La costruzione di un **adeguato sistema di deleghe e procure** è un passaggio fondamentale per l'**implementazione dei progetti di corporate compliance** (e.g. 231, GDPR, HSE, etc.)

La **compliance integrata** può accompagnare l'impresa lungo un **percorso di rispetto e applicazione delle norme cogenti**, in continua evoluzione, nonché nelle scelte di conformità volontarie, mediante una strutturata analisi dei rischi insiti nella complessità dei processi, nell'applicazione delle norme, nella prevenzione e gestione di eventi avversi, nel monitoraggio dell'applicazione delle procedure..



La compliance integrata

La metodologia

Definizione dei processi

- Comprensione della struttura societaria e del business aziendale
- Definizione della struttura dei processi in accordo con il Gruppo di Lavoro, nonché della scelta della tecnica di mappatura (granularità dei processi: area, processi, processi, attività)
- Identificazione delle componenti del processo
- Costruzione e validazione della mappa di processi /attività

Identificazione dei rischi di compliance

- Comprensione dell'ambiente interno ed identificazione della normativa interna ed esterna da ricomprendere nell'ambito della definizione di un framework per la compliance integrata (es. D.Lgs. 231, GDPR, HSE, Whistleblowing, Sostenibilità, normativa specifica)
- Analisi puntuale degli adempimenti previsti dalla normativa interna ed esterna e identificazione dei possibili rischi di non conformità

Compliance Risk Management

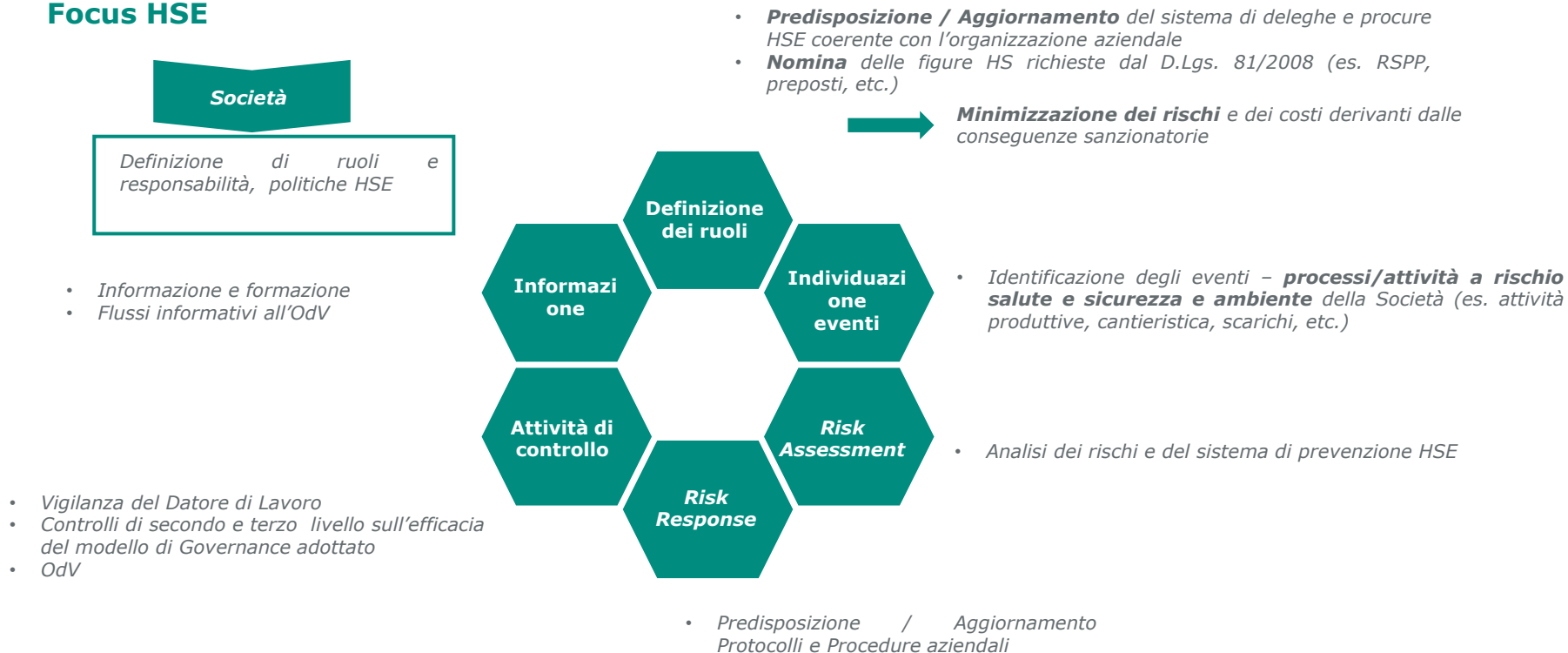
- Assessment dell'ambiente interno (della struttura organizzativa e del sistema di deleghe e poteri adottato)
 - Rilevazione del sistema di controllo predisposto in relazione ai processi e ai rischi di compliance identificati
 - Risk assessment e Gap Analysis con riferimento ai rischi identificati sulla base della normativa in scope;
 - Definizione di un Piano di adeguamento (Remediation Plan) e di azioni correttive (Action Plan) condivise con il management su scala di priorità
 - Definizione di un Piano di monitoraggio/follow up delle azioni correttive identificate
-
- *Report di Risk Assessment & Gap Analysis*
 - *Remediation Plan & Action Plan*
 - *Valutazione del rischio di compliance complessivo della Società*

Attività

Deliverable

La compliance integrata

Focus HSE



La compliance integrata

Focus HSE | I requisiti della delega

Articolo 16 D.Lgs. 81/2008

1. La **delega di funzioni da parte del datore di lavoro**, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da **atto scritto** recante **data certa**;
 - b) che il **delegato** possieda tutti i **requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato l'**autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
 - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.
2. Alla delega di cui al comma 1 **deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità**.
3. La **delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro** in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2.

La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

La compliance integrata

Focus HSE | Le novità legislative

Il D.Lgs. 81/2008 pone a carico del Datore di Lavoro e degli altri soggetti individuati obblighi a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il 22 ottobre 2021 è entrato in vigore il Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146 recante «*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*». Tale provvedimento ha introdotto importanti novità al D.Lgs. 81/2008.

- ✓ **Obbligo** in capo al Datore di Lavoro e al Dirigente, sanzionato penalmente in caso di inosservanza, di **individuare il preposto** per l'effettuazione delle attività di vigilanza previste dall'art. 19 D.Lgs. 81/2008;
- ✓ **Obbligo di identificazione dei preposti** nell'ambito delle attività in regime di appalto e subappalto di cui all'art. 26 D.Lgs. 81/2008;
- ✓ Implementazione degli **obblighi del preposto**, il quale dovrà, inoltre:
 - in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare eventuali comportamenti non conformi fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore ed avvisare i superiori;
 - in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.
- ✓ **Attività formativa**: introduzione della formazione obbligatoria in capo al **Datore di Lavoro** e modifica delle **tempistiche di aggiornamento** in favore del preposto (da 5 a 2 anni); la Conferenza permanente Stato-Regioni deve adottare un Accordo nel quale vengano accorpati, rivisitati e modificati gli Accordi attuativi del D.Lgs. 81/2008 in materia formativa;
- ✓ Definizione dell'attività di **addestramento** di cui all'art. 37 D.Lgs. 81/2008.

In merito alle attività formative, siamo ancora in attesa dell'**Accordo Stato – Regioni**.

La compliance integrata

Focus HSE | la delega di funzioni aziendale

Sebbene la disciplina normativa in materia ambientale non codifichi espressamente l'istituto della delega di funzioni, la Corte di Cassazione ne ha da tempo riconosciuto l'efficacia, precisandone anche gli stringenti requisiti di validità.

Cassazione Penale n. 15941/2020

Nel procedimento penale oggetto di pronuncia, **due consiglieri di amministrazione** di una società a responsabilità limitata sono stati ritenuti **responsabili per la violazione delle disposizioni sul deposito temporaneo di rifiuti nel luogo di produzione, in concorso con il terzo consigliere di amministrazione, delegato in via esclusiva per le materie della sicurezza ambientale e dello smaltimento di rifiuti, per non aver vigilato in ordine al corretto espletamento delle funzioni a quest'ultimo delegate.**



Validità ed efficacia della delega di funzioni in materia ambientale

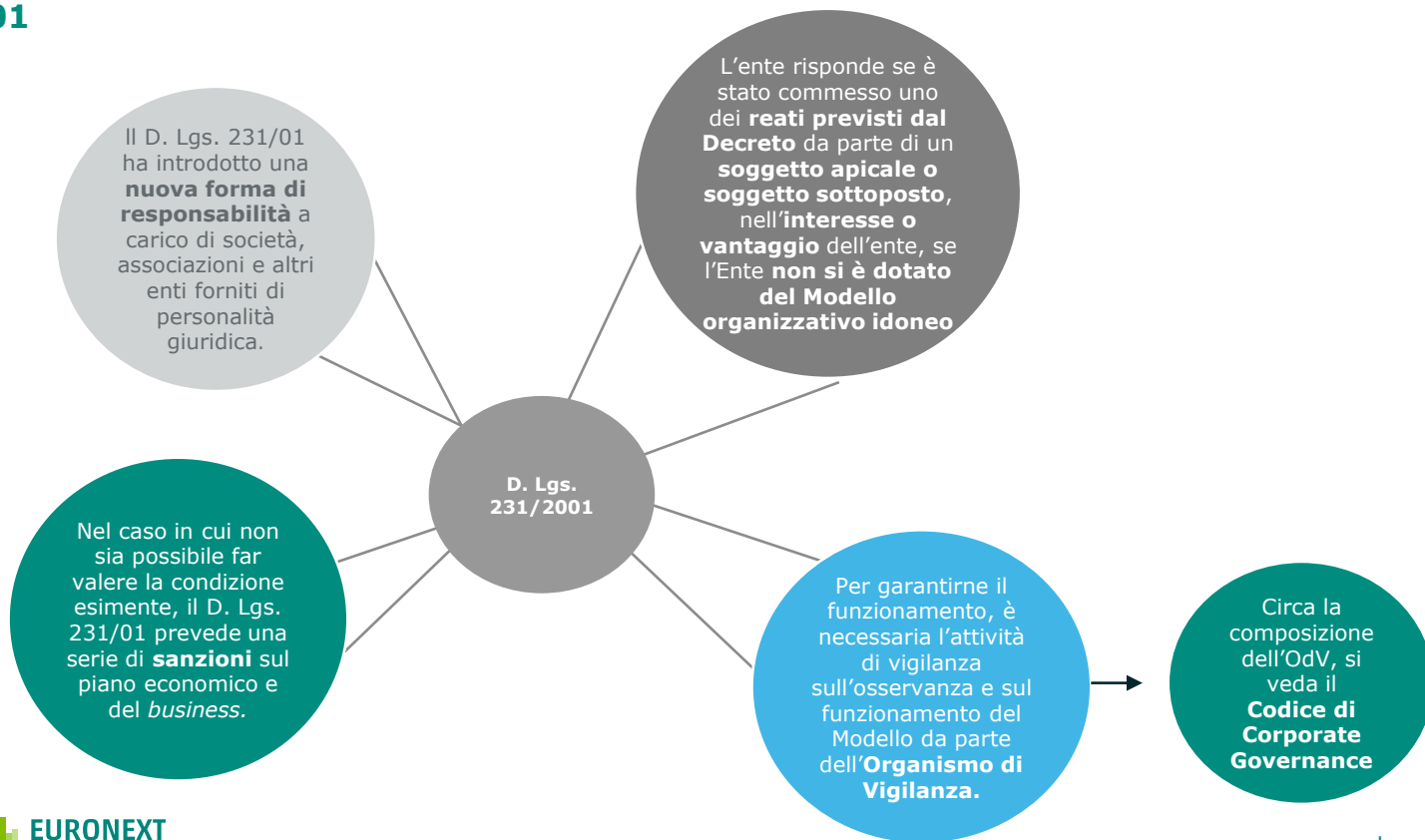
La **giurisprudenza di legittimità** ha affermato che per attribuirsi rilevanza penale all'istituto è necessaria la **presenza** di precisi **requisiti**:

- la delega deve essere **puntuale** ed **espressa**, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale;
- il delegato deve essere tecnicamente **idoneo** e **professionalmente qualificato** per lo svolgimento del compito affidatogli;
- il trasferimento delle funzioni delegate deve essere giustificato in base alle dimensioni dell'impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa;
- la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi **poteri decisionali e di spesa**;
- l'esistenza della delega deve essere provata in modo certo.

Ferma restando la persistenza di un **obbligo di vigilanza** del delegante in ordine al corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite.

La compliance integrata

Focus D.lgs. 231/2001



La compliance integrata

Focus D.lgs. 231/2001

Il **D.Lgs. 231/2001** ha introdotto una forma di **responsabilità** (formalmente amministrativa, ma di fatto penale per le modalità di accertamento e la gravità delle sanzioni previste) **a carico delle società, associazioni e altri enti derivante dalla commissione di una fattispecie di reato appartenente alle seguenti famiglie:**

Prima del D.Lgs. 231/2001

La **responsabilità penale** derivante dalla commissione del reato era **configurabile SOLO** in capo alle **persone fisiche**. **NON** poteva essere **trasferita su enti o società**, dotati oppure privi di personalità giuridica.

Dopo il D.Lgs. 231/2001

Viene introdotta una forma di responsabilità **diretta** ed **autonoma** in capo alle società, derivante dalla commissione o tentata commissione di taluni **reati-presupposto** – tassativamente indicati all'interno del D.Lgs. 231/2001 – nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente da parte di **soggetti funzionalmente legati allo stesso** (soggetti apicali, soggetti sottoposti e soggetti che svolgono prestazioni professionali connesse all'attività aziendale in nome e per conto della società stessa).

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- Reati transnazionali
- Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1):
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25- quinquiesdecies)
- Reati in materia di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies)

La compliance integrata

Focus D.lgs. 231/2001 | La condizione esimente

Soggetto che riveste **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione** della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (anche di fatto)

L'Ente RISPONDE, in aggiunta alla persona fisica, SE:

- è stato **commesso uno dei reati** previsti dal D.Lgs. 231/2001..
- ... ad opera di un **soggetto apicale o da un sottoposto**..
- ... nell'**interesse o a vantaggio dell'Ente** e..
- ... **L'Ente non si è dotato di un modello organizzativo idoneo** a prevenire il reato verificatosi.

Soggetto che - pur potendo agire in autonomia e dunque astrattamente compiere i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 - è tuttavia **sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali**

Nel caso di reati commessi da **soggetti apicali (componenti del Consiglio di Amministrazione, procuratori Speciali, etc.)** l'Ente **NON RISPONDE** degli illeciti contestati, **SE PROVA CHE**:

- ✓ l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **un modello di organizzazione, gestione e controllo** ("Modello organizzativo") chiaro e condiviso, idoneo a prevenire i reati indicati nel D.Lgs. 231/2001;
- ✓ il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e di curare il relativo aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza - OdV);
- ✓ le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il Modello organizzativo;
- ✓ il reato è stato commesso **senza** che vi sia stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reati commessi da **persone sottoposte a direzione o vigilanza dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti)**, l'Ente **NON RISPONDE se**:

ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un **Modello IDONEO**, essendo esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
Inoltre, si avrà l'inversione dell'onere della prova a carico della magistratura inquirente, che dovrà dimostrare l'inadeguatezza del Modello organizzativo adottato.

La compliance integrata

Focus Data Protection

Il 1 aprile 2003 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 196/2003 cd. Codice in materia di protezione dei dati personali.



2012

Il 4 maggio 2016 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR). Il GDPR sostituisce la precedente Direttiva UE sulla protezione dei dati del 1995 e crea una legge armonizzata sulla protezione dei dati in tutta Europa.



2018

2003



La Commissione europea ha proposto di riformare l'attuale quadro giuridico frammentato per affrontare le nuove sfide sulla protezione dei dati personali e per rendere gli Stati membri dell'UE pronti ai cambiamenti dell'era digitale.

2016



Il 25 maggio 2018, il GDPR è entrato in vigore in tutti i 28 Stati membri dell'UE. Il 19 settembre 2018 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 101 del 10 agosto 2018, volto ad adeguare la normativa nazionale alle disposizioni del GDPR.

Le disposizioni del GDPR si integrano con le disposizioni del Codice Privacy, i Provvedimenti del Garante Privacy e le indicazioni presenti nelle Linee Guida dello European Data Protection Board ("EDPB"). I principi ispiratori della protezione dei dati personali sono i seguenti

• **Liceità, correttezza e trasparenza** • **Limitazione della finalità** • **Minimizzazione dei dati** • **Esattezza** • **Limitazione della conservazione** • **Integrità e riservatezza** • **Sicurezza** • **Privacy by design e Privacy by default**

La compliance integrata

Focus Data Protection

La **documentazione Data Protection** ha l'obiettivo di fornire alla società gli strumenti necessari per una **corretta gestione dei dati personali**, in modo svolgere trattamenti di dati personali conformi alla normativa vigente.



Il **Modello Organizzativo Data Protection** declina compiti e responsabilità tra:

- **Titolare del trattamento**
- **Persone autorizzate al trattamento**
- **Amministratore di sistema («AdS»)**
- **Data Protection Officer («DPO»)**



La documentazione Data Protection **individua le figure chiave del Modello Organizzativo Data Protection**, declinandone i rispettivi **ruoli e responsabilità** in conformità alla normativa vigente.

La compliance integrata

Focus Whistleblowing

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali (cd. Whistleblowing). **Le disposizioni del Decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, ad eccezione dei soggetti privati che abbiano impiegato nell'ultimo anno fino a 249 dipendenti il cui termine di adeguamento è il 17 dicembre 2023.**

Destinatari

- ✓ soggetti del **settore pubblico**;
- ✓ soggetti del **settore privato**:
 - ❖ con una **media di almeno 50** lavoratori nell'ultimo anno; o
 - ❖ con una **media inferiore a 50** lavoratori nell'ultimo anno in specifici settori, solo per segnalazioni riguardanti illeciti relativi al diritto dell'unione;
 - ❖ enti che **abbiano adottato il Modello 231** (anche con meno di 50 lavoratori).

Segnalanti

- ✓ lavoratori subordinati
- ✓ volontari e tirocinanti, anche non retribuiti
- ✓ lavoratori autonomi o titolari di rapporto di collaborazione
- ✓ lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi
- ✓ liberi professionisti e consulenti
- ✓ azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza;
- ✓ etc.

Oggetto Segnalazione

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, o violazione dei modelli di organizzazione e gestione;
- ✓ illeciti che rientrano in alcuni settori del diritto dell'Unione europea;
- ✓ atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea,
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, servizi, persone e capitali;
- ✓ atti od omissioni che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione europea indicati.

Sanzioni

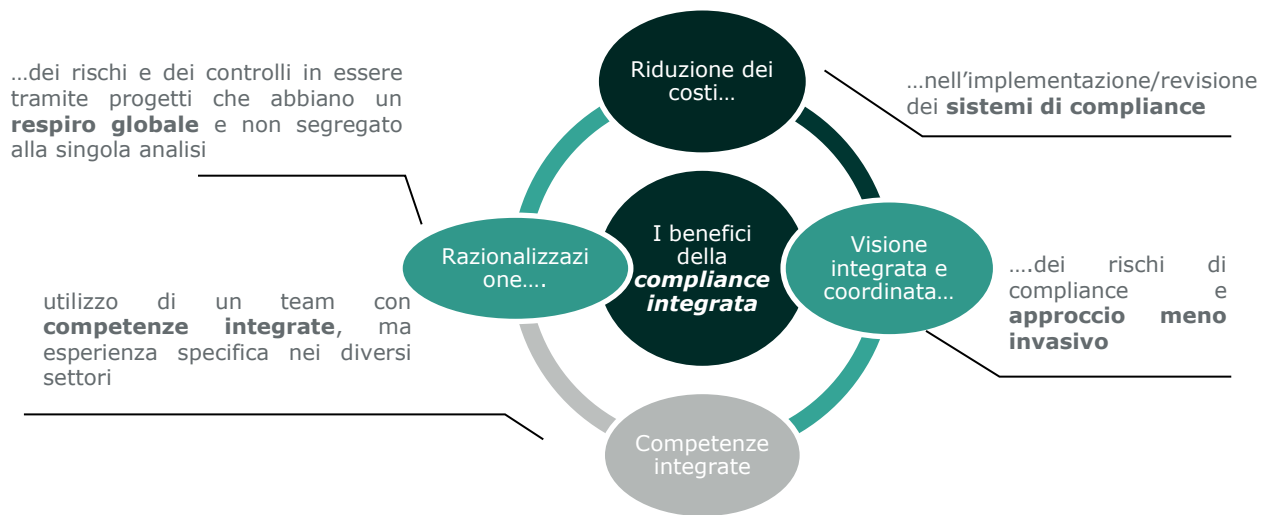


L'ANAC può applicare le seguenti sanzioni:

- ✓ da **10.000 a 50.000 euro** se sono state commesse ritorsioni, la segnalazione è stata ostacolata, è stato violato l'obbligo di riservatezza,
- ✓ da **10.000 a 50.000 euro** se non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate apposite procedure, l'adozione di tali procedure non è conforme al Decreto, non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- ✓ da **500 a 2.500 euro**, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

La compliance integrata

I benefici



Contatti



Paola Gribaldo

Avvocato, LL.M.

Director Corporate Compliance & Data Protection

Deloitte Legal Società tra Avvocati r.l. S.B.

Galleria S. Federico n. 54, Torino

Piazza della Vittoria n. 15/34, Genova

D: +39 011 5542929 | M: +39 3462549351

pgribaldo@deloitte.it

Deloitte.
Legal



This publication is for information purposes only and is not a recommendation to engage in investment activities. This publication is provided “as is” without representation or warranty of any kind. Whilst all reasonable care has been taken to ensure the accuracy of the content, Euronext does not guarantee its accuracy or completeness. Euronext will not be held liable for any loss or damages of any nature ensuing from using, trusting or acting on information provided. No information set out or referred to in this publication shall form the basis of any contract. The creation of rights and obligations in respect of financial products that are traded on the exchanges operated by Euronext’s subsidiaries shall depend solely on the applicable rules of the market operator. All proprietary rights and interest in or connected with this publication shall vest in Euronext. No part of it may be redistributed or reproduced in any form without the prior written permission of Euronext. Euronext refers to Euronext N.V. and its affiliates. Information regarding trademarks and intellectual property rights of Euronext is located at www.euronext.com/terms-use

© 2022, Euronext N.V. - All rights reserved.