

# Whistleblowing: dall'implementazione del processo alla gestione delle segnalazioni affidata a terzi

Webinar - 14 aprile 2023



ZUCCHETTI



# Agenda

## Introduzione

- Presentazione e introduzione ai temi del webinar;
- Il decreto legislativo a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937: tra conferme e novità;
- Il whistleblowing in azienda: obbligo legale ma anche strumento di garanzia di integrità.

## Il processo per la segnalazione degli illeciti

- My Whistleblowing, la tecnologia indispensabile per una implementazione efficiente del whistleblowing;
- Il disegno del sistema di controllo interno dalla fase di set up del processo di segnalazione alla fase decisionale per la gestione dei findings.

## L'esternalizzazione delle attività di investigazione

- I requisiti del soggetto esterno che effettua l'attività di verifica delle segnalazioni (indipendenza e autonomia - competenze multidisciplinari - l'esperienza e la formazione);
- L'approccio all'investigazione: il planning, le fasi di pre-analisi / investigation delle segnalazioni ricevute – alcuni esempi e l'importanza della “gestione” delle fasi di approfondimento;
- Gli strumenti – anche informatici – utili ai fini delle attività di investigation (acquisizione forense di account di posta elettronica/device aziendali, Open Source Intelligence, etc.) e i connessi profili giuslavoristici (e privacy);
- La gestione dei “findings”: tra strumenti e tutele – mezzi messi a disposizione dell'ordinamento per tutela del segnalato/segnalante al termine della fase di investigazione e l'adozione di provvedimenti di eventuale contestazione nei confronti di entrambi.



# Il network PwC

PwC è un network con oltre 327.000 professionisti in tutto il mondo, di cui oltre 8.000 in Italia, impegnati a garantire qualità nei servizi di revisione, di consulenza strategica, legale e fiscale alle imprese.

In Italia sono presenti 24 uffici, quotidianamente impegnati nel dare **risposte innovative e di qualità a problematiche complesse**, fornendo una vasta gamma di servizi in modo integrato e multidisciplinare e **abbinando la conoscenza dei mercati locali ad un'organizzazione di respiro globale**.

Le principali linee di servizio coinvolte impiegate nel presente servizio sono:

- il team **Forensic Services** assiste i propri Clienti nel **prevenire frodi e nel gestire situazioni di potenziale frode in corso**;
- il team **Risk Assurance** assiste i propri Clienti **nel disegnare e implementare le soluzioni più idonee in ambito del Controllo Interno e della Gestione dei Rischi**;
- il team **TLS Labour** assiste i propri Clienti nella **gestione giuslavoristica e privacy dei processi di controllo interno** volti ad individuare **fattispecie perseguibili disciplinarmente e/o situazioni di potenziale non compliance**.



**327.000**

professionisti in tutto  
il mondo



**8.000**

in Italia in **24** uffici

# Relatori



## **Avv. Francesca Tironi**

**Partner | PwC Italy | TLS Avvocati e Commercialisti**

Coordinatrice del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali, della *Business Unit People and Organisation*.

---



## **Dott. Massimiliano Pizzardi**

**Partner | PwC Italy | Risk Assurance Services**

Coordinatore dell'area di mercato Governance, Risk & Controls. Laureato in Economia aziendale è in possesso delle certificazioni CIA, CCSA, CRMA e Lead Auditor ISO 27001.

---



## **Dott. Massimiliano Gioachin**

**Manager | PwC Italy | Forensic Services**

In PwC dal 2015, membro del team Forensic con *expertise* in Fraud, Investigations and Regulatory Enforcement.

Dottore Commercialista e Revisore Legale dei Conti.

---



## **Avv. Lorenzo Maria Di Vecchio**

**Legal, Ethics & Compliance Director EMEA Christian Dior Couture – Cofondatore e Chairman**

**My Governance – Zucchetti**

---



## **Dott. Ruggero Nicrosini**

**Chief Sales Officer My Governance – Zucchetti**

# Il decreto legislativo a recepimento della Direttiva (EU) 2019/1937: tra conferme e novità



# Evoluzione della normativa

**L.190 del 2012**

*Legge Severino*

**Direttiva EU n.1937 del 2019**

*Direttiva Europea  
sul Whistleblowing*

**L. 179 del 2017**

*Disposizioni per la protezione degli autori  
di segnalazioni di reati o irregolarità*

**D. Lgs. 24 del 2023**

*Attuazione della direttiva  
(UE) 2019/1937*

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023, emesso a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937

## Punti di attenzione e novità rispetto al vecchio sistema della Legge n. 179 del 2017



Ampliamento dei soggetti meritevoli di tutela



Ampliamento dell'oggetto delle segnalazioni



Maggiori Informazioni sulle caratteristiche dei gestori delle segnalazioni



Istituzione di un canale esterno presso ANAC



Maggiori Informazioni sulle caratteristiche dei canali di segnalazione



Definizione di tempistiche per la gestione delle segnalazioni



Attenzione alla tutela della riservatezza e trattamento dei dati



Definizioni di sanzioni

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Ambito di applicazione oggettivo e tempistiche

### Ambito oggettivo di applicazione

Il decreto disciplina la **protezione delle persone che segnalano violazioni**, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali:

- illeciti **amministrativi, contabili, civili o penali**;
- commissione di **reati presupposto del D. Lgs. 231/01** oppure **mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231**;
- **atti od omissioni** che ledono **gli interessi finanziari dell'Unione**, o riguardanti il mercato interno;

### A chi si applica il Decreto

Le disposizioni del decreto si applicano ai soggetti del settore privato che:

- **hanno impiegato**, nell'ultimo anno, la media di almeno **50 lavoratori** subordinati;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione relativi a **specifici settori**;
- **adottano i Modelli** di organizzazione e gestione adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

### Tempistiche per l'implementazione

- **15 luglio 2023** – per le società con più di 250 dipendenti.
- **17 dicembre 2023** – per le società fino a 249 dipendenti.

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Ambito di applicazione soggettivo

### Ambito di applicazione soggettivo

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante:

- **lavoratori autonomi**, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **azionisti e persone con funzioni di amministrazione**, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- **facilitatori**;
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da un legame stabile;
- **colleghi di lavoro del segnalante** a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Le **persone segnalanti beneficiano di protezione** a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto.

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Canali di segnalazione interna

### Canali di segnalazione interna

- La gestione del canale di segnalazione è affidata a **una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato** e con **personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un **soggetto esterno**.
- Le segnalazioni devono essere effettuate:
  - in **forma scritta** (anche attraverso piattaforma informatica)
  - in **forma orale** (linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale oppure un incontro diretto).
- I canali di segnalazione devono garantire la **riservatezza dell'identità della persona segnalante**.

### Requisiti richiesti per il canale di segnalazione interna

Le persone che gestiscono le segnalazioni devono:

- rilasciare un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni**;
- mantenere le **interlocuzioni con il segnalante** e richiedere a quest'ultimo integrazioni se necessario;
- dare **diligente seguito** alle segnalazioni ricevute;
- forniscono riscontro **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione;
- mettere a disposizione **informazioni chiare sul canale**, sulle **procedure** e sui **presupposti** per effettuare le **segnalazioni interne**, e per effettuare le **segnalazioni esterne** (esposizione nei luoghi di lavoro, sito internet, altro).

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Canali di segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

### Canali di Segnalazione esterna

Si può procedere alla segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre **una delle seguenti** condizioni:

- non vi è obbligo di attivazione del canale di segnalazione interna/questo non è attivo/non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa **non ha avuto seguito**;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che
  - se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
  - la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I canali di segnalazione esterna sono attivati e gestiti dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC)

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Obbligo di riservatezza

### Obbligo di riservatezza

- Le segnalazioni **non possono essere utilizzate oltre quanto necessario** per dare adeguato seguito alle stesse.
- L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (titolare e responsabile del trattamento dei dati\*).
- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice penale.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa (previste specifiche eccezioni).

(\* ) ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali ex D.Lgs. n. 196/2003

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Trattamento dei dati personali

### Trattamento dei dati personali

- I dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
- **Il canale interno** implementato per la gestione delle segnalazioni **deve essere sottoposto a DPIA** al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).
- Tempo di conservazione: **non oltre 5 anni** che decorrono dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- Previsione di diverse modalità di conservazione a seconda della forma/modalità utilizzata per la segnalazione.

# D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in sintesi



## Divieto di ritorsioni e sanzioni

Divieto di ritorsioni

Chi effettua la segnalazione non può subire alcuna ritorsione.

**L'onere** di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è **a carico di colui che li ha posti in essere.**

Sanzioni

L'ANAC applica:

- al responsabile della gestione delle segnalazioni una sanzione da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
  - sono state commesse ritorsioni;
  - la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- una sanzione da 10.000 a 50.000 euro quando:
  - non sono stati istituiti canali di segnalazione,
  - non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni
  - l'adozione di tali procedure non è conforme al decreto.
- una sanzione da 500 a 2.500 euro, quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

# Il processo per la segnalazione degli illeciti



# Whistleblowing in azienda



## 10 suggerimenti per una corretta implementazione del whistleblowing



1. Governance
2. Scelta soluzione Whistleblowing
3. Definizione procedura interna
4. Onboarding top management
  - a. 1to1 con CEO e stakeholders (HR, Legal, IT)
  - b. Endorsement (tone from the top)
5. Comunicazione (e-mail globale, code of conduct, etc)
6. Informazione (leaflets, QRcode, etc)
7. Formazione (trainings, video, etc)
8. Verifica
9. Coinvolgimento management
10. KPIs

# Whistleblowing in azienda



Obbligo legale / Opportunità



# Il processo per la segnalazione degli illeciti



## Il canale di segnalazione interno, in pratica:

- La normativa prevede diverse modalità di segnalazione, alternative tra di loro
  - in forma scritta (anche attraverso piattaforma informatica) oppure in
  - In forma orale (attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale)
- Il modo più facile e sicuro per attivare un canale di segnalazione interno è utilizzare una **piattaforma informatica**

# Il canale di segnalazione informatico

- La tecnologia della piattaforma informatica consente di :
  - Garantire il libero accesso al segnalante escludendo ogni forma di tracciabilità dell'utente
    - Consente al segnalante di effettuare la propria segnalazione
      - anonimato e riservatezza
      - semplicità!
      - trasparenza: il whistleblower può «vedere» in tempo reale ogni aggiornamento da parte dell'ufficio preposto alla gestione
  - Storicizzare le segnalazioni in un unico sistema centralizzato:
    - Garantisce la riservatezza e la immutabilità dei contenuti della segnalazione
      - La segnalazione una volta trasmessa viene storicizzata e non può essere cancellata
      - Consente di limitare l'accesso ai dati della segnalazione secondo logiche di profilazione per competenza e responsabilità
      - Crea il «dossier» della segnalazione: tutti i dati, documenti, contributi dei gestori (relazioni etc) sono storicizzati
        - Documentare l'operato
        - Dimostrare conformità di gestione
  - Consentire alla funzione preposta la gestione delle segnalazioni in modo efficiente e efficace
    - Funzioni collaborative:
      - Il gestore interloquisce con il segnalanti per eventuali approfondimenti
      - Il team di gestori condivide dati, documenti, contributi tramite la piattaforma
  - Monitora il processo e i tempi dell'istruttoria
    - Rispetto dei tempi prescritti ( 7 giorni, 90 giorni...)
    - Rispetto delle procedure (regole di competenza, accesso, responsabilità, etc...)

# Highlight di My Whistleblowing

- Conformità:
  - Garantire la conformità del processo di gestione della segnalazione al modello e ai processi aziendali
    - **My Whistleblowing: ogni violazione ha il suo gestore**
    - **My Whistleblowing: processo whistleblowing personalizzabile e scalabile**
      - Piccole aziende/medie aziende
      - Gruppi aziendali
      - Large enterprise, filiali estere
- Usabilità e semplicità:
  - Interfaccia semplice perché il segnalante deve essere sempre nella condizione di segnalare
  - Il Segnalante non è un avvocato o ingegnere
    - Make it easy
    - Make it short
    - **My Whistleblowing: 6 semplici step per ogni segnalazione:**
- Tracciabilità:
  - Tracciare i tempi d'intervento e le attività del gestore preposto
    - **My Whistleblowing:**
      - Report
      - Storicizzazione
      - Documentazione
- Sicurezza:
  - Garantire la riservatezza della segnalazione
    - Tutela del segnalante (anche se esterno all'azienda)
    - Anonimato, tracciabilità
  - Tutela dell'azienda: la segnalazione può contenere dati business
    - Cifratura dei dati

# My Whistleblowing

- flusso di informazioni in tempo reale tra Gestore e Segnalante
  - anche in caso di segnalazioni anonime
- repository unico delle segnalazioni, con accesso profilato
- funzioni collaborative tra gestori segnalazioni
- gestione inoltri segnalazione per competenza
- multiazienda/multiprocesso
- integrabile con segnalazioni ricevute da canali esterni (posta ordinaria, mail, segnalazioni orali, ...).
- gestione mista ombudsman(fiduciario)/azienda

# Il disegno del sistema di controllo interno



# Il disegno del sistema di controllo interno

Dalla fase di set up del processo di segnalazione alla fase decisionale per la gestione dei findings



Definizione delle modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni



Definizione della Governance del processo di gestione delle segnalazioni



Redazione di policy e procedure aziendali che riflettano le scelte operate



Compliance in tema di trattamento dei dati ed esecuzione/aggiornamento della DPIA.



Gestione del processo di analisi e approfondimenti sulle segnalazioni ricevute

# Il disegno del sistema di controllo interno

## Alcuni spunti di riflessione

Fasi del processo di gestione delle segnalazioni	<b>Governance</b>	<p>È stata definita una <b>governance del processo di gestione delle segnalazioni</b>, in grado di assicurare autonomia, indipendenza, competenza, uniformità e imparzialità nella valutazione e trattamento della segnalazione?</p> <p>Per i Gruppi di società, la gestione è <b>centralizzata o delocalizzata</b>?</p>
	<b>Receiving</b>	<p>Sono stati puntualmente definiti <b>quanti e quali siano i canali</b> di segnalazione? Sono supportati dalla <b>tecnologia</b>?</p> <p>Sono in grado di garantire la <b>tempestività</b> nel dare avviso di ricevimento della segnalazione?</p>
	<b>Triage</b>	<p>Sono state definite le <b>modalità di effettuazione delle analisi preliminari</b> e classificazione delle segnalazioni ricevute?</p> <p>È stata valutata la possibilità di <b>ricorrere a soggetti terzi esterni per l'attività di triage</b>? Nei Gruppi di società, si è tenuto conto delle peculiarità <b>normative locali</b>?</p> <p>Sono stati identificati gli <b>strumenti di tutela del segnalante/ segnalato</b> ed i meccanismi per la <b>minimizzazione dei dati</b>?</p>
	<b>Investigation</b>	<p>Sono state definite le <b>modalità di svolgimento</b> delle attività di <b>accertamento sulle segnalazioni</b>? Sono state definite le <b>modalità di ingaggio</b> delle funzioni interessate? È previsto il <b>ricorso a soggetti terzi</b> con competenze specifiche?</p>
	<b>Closing</b>	<p>Sono state definite le <b>azioni da intraprendere</b> a fronte dei diversi possibili risultati che possono emergere dalla fase di investigation?</p>

# L'esternalizzazione delle attività di investigazione



# L'esternalizzazione della verifica della segnalazione

## I requisiti del soggetto esterno che effettua l'attività di verifica delle segnalazioni

Le segnalazioni ricevute possono avere **varia natura** e pertanto le competenze necessarie per la loro verifica hanno **natura multidisciplinare**:

- **forensic** (ricostruire eventi/schemi di frode, verificare controparti, eseguire benchmark, quantificare danno, etc.)
- **compliance** (processo/policy, modello 231, conformità protocolli)
- **legale** (valutazioni giuslavoristiche, civili, penali, amministrative)
- **ingegneristica** (valutazione tecnica, quantificazione danno)
- **informatica** (acquisizione device aziendali)

**Nelle realtà poco strutturate, dove il numero di segnalazioni da gestire è molto basso, esternalizzare l'attività di verifica può essere una valida soluzione sia per contenere i costi che per presidiare i rischi intrinseci del processo.**



Come previsto dall'art.4 del Decreto, la **persona**, l'**ufficio** o il **soggetto esterno** che si occupa di approfondire il contenuto delle segnalazioni, deve essere **indipendente e autonomo rispetto all'organizzazione**, e svolgere le proprie attività con **obiettività e trasparenza** rispetto alle analisi e valutazioni svolte.

**Sapere che le segnalazioni effettuate vengono gestite da un soggetto al di fuori dell'organizzazione rappresenta un incentivo per i soggetti segnalanti, soprattutto nei contesti poco strutturati o con un numero di lavoratori ridotto, dove spesso «ci si conosce tutti».**

Il **contesto e l'ambiente** in cui viene effettuato l'approfondimento della segnalazione può presentare alcune **limitazioni e vincoli sostanziali**, quali:

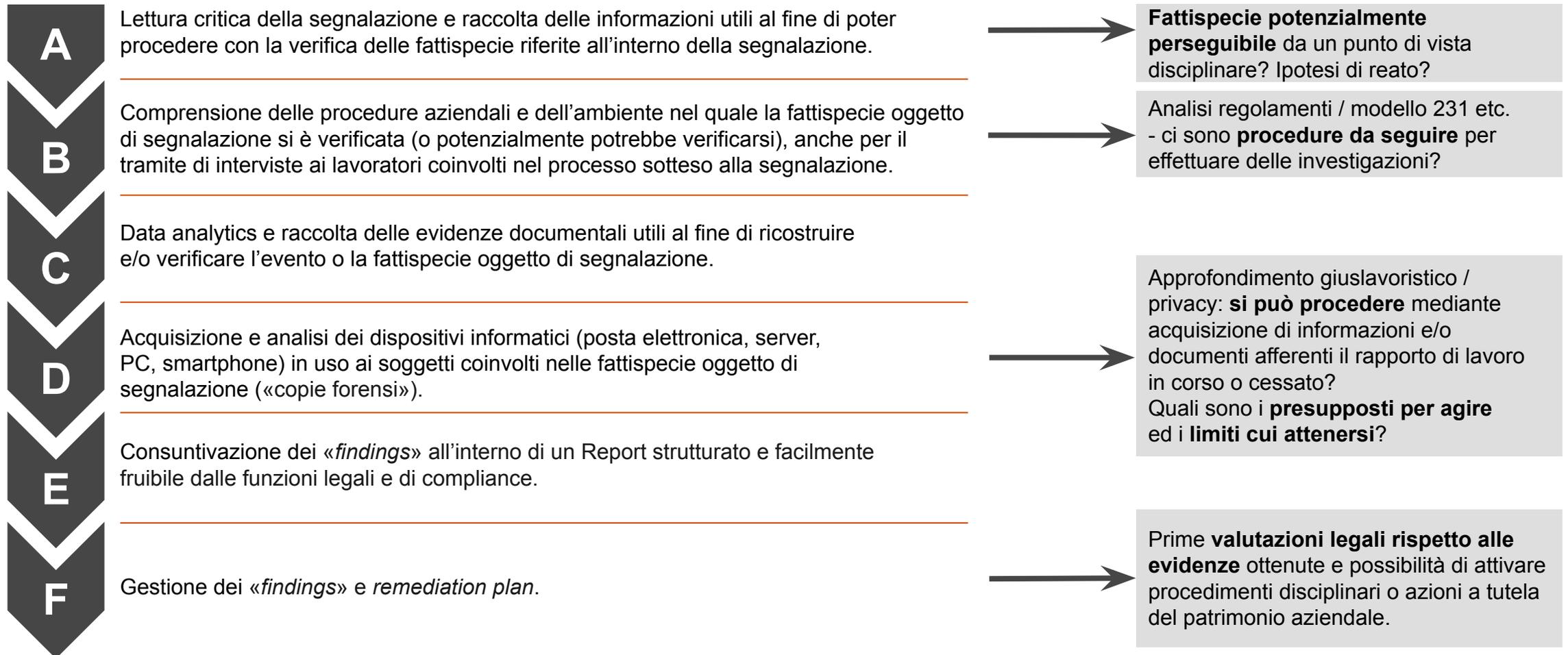
- carenza di informazioni disponibili / asimmetria informativa;
- limiti operativi nella raccolta e verifica delle evidenze;
- ostruzione/depistaggio da parte del lavoratore coinvolto;
- prassi e convenzioni di settore in uso.

In tale contesto, risulta fondamentale l'**esperienza del soggetto verificatore** che, dopo aver valutato le informazioni disponibili e il contesto di riferimento, **costruisce un piano di lavoro strutturato, efficace ed efficiente**, anche in considerazione delle tempistiche di feedback imposte dal Decreto.

**Le normative e le best practice sono in continua evoluzione e pertanto è richiesta una continua formazione e aggiornamento.**

# L'approccio all'investigazione

## Le fasi tipiche di una verifica strutturata della segnalazione (cd. investigation)



Aspetti di natura legale

# L'approccio all'investigazione

## Gli strumenti adottati nell'ambito dell'investigation e gli aspetti di natura giuslavoristica

In contesti con forti limitazioni operative, le informazioni digitali rappresentano un importante elemento al fine di effettuare una ricostruzione di un processo/evento aziendale.



**Acquisizione della copia forense di device aziendali**  
(PC, tablet, smartphone, account di posta elettronica, cartelle di rete, server, etc.)

Indicizzare grosse quantità di dati presenti sui sistemi aziendali permette di effettuare analisi strutturate al fine di evidenziare elementi di anomalia, oltre che effettuare ricerche mirate mediante l'uso di keywords.



**Data analytics delle informazioni presenti sui sistemi IT aziendali ed eDiscovery**

Profilare un soggetto/entità sulla base delle informazioni accessibili da fonti pubbliche e database (governance, assetto proprietario e partecipativo, analisi reputazionale, analisi finanziaria, black list, etc.).



**Corporate Intelligence e Integrity Due Diligence**



**LA DISCIPLINA PRIVACY**  
*la fondamentale tutela dei diritti dell'interessato al trattamento, alla luce della normativa applicabile e prassi del Garante.*



**I c.d. "CONTROLLI DIFENSIVI"**  
*di matrice giurisprudenziale.*



**DIVIETO**  
*di utilizzo delle informazioni acquisite se non rispettato l'art. 4.*



**ART. 4 STATUTO DEI LAVORATORI**  
*strumenti di lavoro o coinvolgimento sindacati / ITL, oltre al rispetto della disciplina privacy.*

# La gestione dei “findings”: tra strumenti e tutele

A partire da quanto emerso in sede di investigazione, da un punto di vista disciplinare si potrà procedere come segue

## Il segnalato

1. archiviazione

2. sospensione cautelare

3. provvedimento disciplinare

- non costituisce provvedimento disciplinare
- adottata in casi particolari
- non priva il lavoratore del diritto alla retribuzione

- presupposti di contesto, di forma e procedurali in genere
- diritto di difesa
- irrogazione della sanzione conservativa vs espulsiva

## Il segnalante

identità del segnalante

tutela del segnalante

aggiornamento del segnalante

provvedimenti leciti nei confronti del del segnalante

# Contatti PwC

## Contatto di riferimento

**Massimiliano Gioachin**  
Manager | Forensic Services

+39 340 527 8989  
[massimiliano.gioachin@pwc.com](mailto:massimiliano.gioachin@pwc.com)

## Partners

**Alberto Beretta**  
Partner | Forensic Services

+39 348 851 9831  
[alberto.beretta@pwc.com](mailto:alberto.beretta@pwc.com)

**Massimiliano Pizzardi**  
Partner | Risk Assurance

+39 348 999 5706  
[massimiliano.pizzardi@pwc.com](mailto:massimiliano.pizzardi@pwc.com)

**Francesca Tironi**  
Partner | Tax & Legal Services

+39 346 5073432  
[francesca.tironi@pwc.com](mailto:francesca.tironi@pwc.com)

# Disclaimer

*Il webinar oggetto di registrazione è stato svolto in data 14 aprile 2023: le informazioni condivise non tengono pertanto conto di eventuali successivi aggiornamenti normativi successivi alla data del webinar. La registrazione è destinata esclusivamente agli iscritti e partecipanti del webinar tenutosi in data 14 aprile 2023 e il suo contenuto è da intendersi a scopo puramente informativo e non deve sostituire la consultazione di un consulente professionale.*