



people in compliance



In Pillole

Cambi, nomine, passaggi, best practice, certificazione parità di genere, partnership ed eventi



Talk #3

Costruire la compliance del futuro a partire dalle persone

Organizzazione, competenze, modelli e tecnologia



l'intervista

L'Italia migliora ma "c'è ancora molto da fare"

Iole Anna Savini presidente del capitolo italiano di Transparency International



UNI/PdR 125:2022

Si scrive "Parità di Genere" Si legge Compliance, Competitività, Sostenibilità

Una rivoluzione strategica necessaria per crescere

ESG COMPLIANCE E SUCCESSO SOSTENIBILE

compliance
design

La governance del successo sostenibile e della creazione del valore, attraverso sistemi di gestione dei rischi integrati

evento online

martedì 18 aprile | ore 15:00

Interverranno

Giovanna Lionetti

Senior Director, Ethics&Compliance
Italy, Greece, Cyprus and Malta
Astellas

Carlo Paris

Consigliere di amministrazione e
Presidente Comitato Sostenibilità
ENAV

Giovanna Rosato

Head of Compliance Italy & Greece
General Secretary Danone

Modera

Mario Chiodi

Carnà & Partners



REGISTRATI

PASQUALE GRELLA ENTRA IN FORNARI E ASSOCIATI

Pasquale Grella entra nello studio fondato da Giuseppe Fornari come Of counsel per rafforzare l'attività di risk management e compliance.

Grella arriva da Clifford Chance, in cui ha lavorato per quasi 14 anni nel team Regulatory Investigations and Financial Crimes. Per la boutique, focalizzata sul diritto penale d'impresa e già attiva nell'attività di compliance, si tratta di una scelta strategica, di espansione dell'attività di consulenza sulle tematiche, sempre più richieste dalla clientela, di risk management e compliance advisory in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, market abuse, privacy, whistleblowing, sanzioni Internazionali e trade compliance.



Fornari e Associati, che oltre al fondatore conta tre partner **Enrico Di Fiorino**, **Emanuele Angiuli** e **Lorena Morrone**, per un totale di oltre quindici professionisti, ha inoltre aperto una nuova sede a Bari, che si affianca agli storici uffici di Milano e alla più recente sede di Roma.

SIMBARI AVVOCATI PENALISTI: NASCE UNA NUOVA BOUTIQUE

Armando Simbari si mette in proprio e dà vita ad una nuova boutique che prende il nome di Simbari Avvocati Penalisti.

In questo suo nuovo percorso professionale Simbari sarà inizialmente affiancato dagli associate **Alessandro Ruffini** e **Francesco Indirli**.

In un'intervista a [compliance-design.it](https://www.compliance-design.it) dello scorso ottobre (clicca per leggerla) Simbari sottolineava la centralità della compliance non solo per le organizzazioni complesse ma anche per le medie imprese e la necessità per tutti i penalisti "senza eccezione tra indipendenti o legati a studi legali full service" di doversi strutturare per far fronte alla sempre crescente richiesta da parte dei loro clienti.



CBRE NOMINA CRISTIANA FRAGOLA HEAD OF ESG & SUSTAINABILITY SOLUTIONS

CBRE, leader globale nei servizi e negli investimenti in commercial real estate, ha annunciato la nomina di **Cristiana Fragola** con il ruolo di Head of ESG & Sustainability Solutions di CBRE Italy.

Cristiana vanta oltre 20 anni di esperienza internazionale nel campo della sostenibilità, della governance, della green economy e della finanza sostenibile. Ha ricoperto incarichi prestigiosi nel settore pubblico e privato, sia negli Stati Uniti che in Europa, implementando le soluzioni ESG in diversi ambiti. Ha lavorato come avvocato per Clifford Chance, UNDP e News Corporation, e ha co-diretto iniziative dedicate alla promozione della sostenibilità e resilienza nelle città per conto di organizzazioni internazionali.

Questa nomina si inserisce all'interno di un importante progetto strategico di CBRE in Italia che vede la sostenibilità come elemento chiave a tutti i servizi offerti e come abilitatore di valore aggiunto.



Cristiana sarà a capo del nuovo team ESG & Sustainability Solutions, un team trasversale a tutte le linee di business, che permetterà a CBRE di accelerare il proprio ruolo di guida nel mercato del commercial real estate verso la transizione sostenibile.

Questa transizione, infatti, è indispensabile per il raggiungimento non solo di elevate performance ambientali degli immobili, ma anche per contribuire allo sviluppo degli aspetti sociali, di governance, di risk management e di green economy. Cristiana lavorerà con le linee di business per sviluppare e fornire servizi differenziati per i clienti.

Nel suo ruolo, Cristiana risponderà al CEO di CBRE Italy.

CABEL IP DIVENTA SCALAPAY IP PECORINI IN CONTINUITÀ PER COMPLIANCE & AML

A seguito dell'acquisizione da parte della fintech milanese Scalapay, l'istituto di pagamento italiano Cabel IP verrà ridenominato Scalapay IP divenendo di fatto il primo player italiano BNPL ad ottenere una licenza dalla Banca d'Italia. L'operazione di acquisizione dell'Istituto è stata seguita internamente – per gli aspetti AML e conformità nell'ambito della predisposizione dell'istanza autorizzativa alla Banca d'Italia – da **Isabella Pecorini** responsabile delle Funzioni AML & Compliance, Delegato SOS e Referente delle Funzioni di controllo esternalizzate. La professionista, nel neonato Istituto Scalapay IP, continuerà a ricoprire il ruolo



di Head of Compliance & AML operando in staff al Consiglio di Amministrazione e occupandosi principalmente di assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità alle norme e di prevenzione e contrasto dei rischi di riciclaggio e terrorismo, oltreché di supporto ed assistenza agli oOrgani aziendali ed interfaccia con l'Autorità di Vigilanza.

AVIO, ENTRA VALENTE COME RESPONSABILE CORPORATE AFFAIRS & COMPLIANCE



Giovanni Valente entra in Avio, Gruppo leader nel settore della propulsione spaziale, come Responsabile Corporate Affairs & Compliance riportando al General Counsel **Giorgio Martellino**.

Valente vanta una pluriennale esperienza in materia di Corporate Affairs, Corporate Governance e Diritto Societario maturata lavorando in importanti realtà del mondo finanziario tra cui il Gruppo Generali in cui ha ricoperto ruoli di crescente rilievo, Allianz, Gruppo Volkswagen e Banca IFIS.

Valente ha una formazione giuridica ed è stato uno dei vincitori del Premio Ambrosoli, dedicato all'eccellenza nell'ambito dell'etica applicata all'attività economica.

COIMA SGR, GIULIA SALA NOMINATA RESPONSABILE COMPLIANCE E AML

Giulia Sala è stata nominata Responsabile Compliance e Antiriciclaggio di Coima SGR, società di gestione del risparmio specializzata nella gestione di fondi di investimento immobiliari per conto di investitori istituzionali italiani e internazionali. Sala proviene da Morgan Stanley dove ha ricoperto il ruolo di Director all'interno del Dipartimento italiano Legal and Compliance.

Prima del suo ingresso nella banca d'affari americana a fine 2020, è stata Compliance Officer Southern Europe per Columbia Threadneedle Investments e prima ancora Compliance Manager (Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) Italy and France per CMC Markets UK plc.



All'inizio del suo percorso professionale, dopo aver lavorato nell'unità Financial Services and Redress del Direttorato Generale per Salute e Protezione Consumatori della Commissione Europea a Bruxelles, Sala ha ricoperto il ruolo di Compliance Officer in Banca Sella ed in seguito quello di Compliance Specialist in Banca Profilo.

CEGLIE NOMINATO RESPONSABILE COMPLIANCE E AML DI INTERMONTE SIM

Gianluca Ceglie ha recentemente assunto l'incarico di Responsabile Compliance e Antiriciclaggio di Intermonte SIM, investment bank indipendente fondata nel 1995 e quotata sul mercato Euronext Growth Milano di Borsa Italiana. La nomina rientra nell'ambito del riassetto del sistema dei controlli interni, in linea con quanto previsto dalle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione della Società

a cui riportano tutte le funzioni di controllo Ceglie proviene da Deloitte dove ha ricoperto il ruolo di Director all'interno del Dipartimento Risk Advisory. Prima della sua esperienza in Deloitte, aveva ricoperto per diversi anni il ruolo di Compliance & AML Officer presso FCA Bank.



Organizzato da  **ACROSS**

in collaborazione con

**Associazione Nazionale dei
Consulenti Patrimoniali**



SVIZZERA

SCENARI E PROSPETTIVE DEL SISTEMA BANCARIO DOPO IL 19 MARZO

Interverranno

Morys Cavadini

Partner studio legale BMA (Lugano)

Matteo Quadranti

Avvocato, deputato presso il Parlamento del
Cantone Ticino

Rossano Ruggeri

founder e AD di Across Fiduciaria

Gianluigi Trucco

giornalista de Il corriere del Ticino

Gianfranco Ursino

giornalista de Il Sole24Ore

Modera

Fabrizio Vedana

WEBINAR

5 APRILE 2023

ORE 12:00

REGISTRATI

Costruire la compliance del futuro a partire dalle persone: organizzazione, competenze, modelli e tecnologia





Si è tenuto lo scorso 27 marzo il terzo incontro del ciclo GRC Talks.

8 incontri di networking e confronto con i principali protagonisti del mondo compliance sviluppati in collaborazione con EY Forensic & Integrity Services.

Il talk dal titolo "Costruire la compliance del futuro a partire dalle persone" ha posto l'accento sul ruolo sempre più importante giocato dai team con competenze trasversali; ha sottolineato l'importanza di interagire in un'ottica di razionalizzazione e non di sovra strutturazione ma soprattutto ha evidenziato la necessità di un cambio di cultura da far passare a tutte le persone che agiscono nella realtà aziendale, a tutti i livelli a partire dai vertici dell'organizzazione.

L'incontro ha visto la partecipazione di Ombretta Faggiano (Group GC, Chief Compliance Officer Esaote), Simone Pellegrini (Head of Group Compliance Pirelli), Fabrizio Santaloja (Managing Partner EMEA EY Forensic & Integrity Services), Giorgio Totis (Group Compliance VP Prysmian e Presidente Lab4Compliance) e il coordinamento e la moderazione di Jean-Paule Castagno (Partner White Collar Crimes Orrick).

Siamo di fronte ad un cambio di prospettiva: si sta velocemente passando da un approccio difensivo della compliance ad un approccio che genera valore e la colloca come un importante partner delle funzioni operative e del business.

La compliance intesa come valore, un valore a lungo termine da calare in concreto nell'organizzazione per interagire in ogni singolo aspetto, in un'ottica di razionalizzazione e non di sovra strutturazione. Un'organizzazione che è fatta di persone che interagiscono a vari livelli e che è necessario coinvolgere e sensibilizzare, a partire dai decision maker.

”



Jean-Paule Castagno
Partner White Collar Crimes
Orrick

Ombretta Faggiano Compliance, legal, organizzazione e opportunità

Per inquadrare il ruolo e le sfide che oggi le direzioni legali e compliance devono affrontare è necessario partire dall'unicità della congiuntura economica e sociale che stiamo vivendo e che ha sottoposto le organizzazioni ad uno stress test notevole. La crescente attenzione a livello globale dei rischi legati a fattori ambientali, sociali e di governo sta determinando poi, un progressivo e rapido ampliamento del perimetro delle attività e delle competenze.

Le direzioni legali e compliance si trovano quindi a gestire rischi più ampi e con specifiche ricadute ed escalations legali che minacciano l'esistenza stessa delle aziende.

La tendenza delle organizzazioni ad abbracciare sempre più spesso un modello di “stakeholder capitalism”, che mira a creare valore a lungo termine per tutti gli stakeholders, impone una declinazione diversa di obiettivi strategici, operativi e di rendicontazione ; anche l'approccio alla compliance, conseguentemente, cessa di essere solo difensivo divenendo sempre più integrato per consentire alle aziende un percorso per accrescere la propria capacità di resilienza e antifragilità.

Nella relazione annuale del Comitato Italiano sulla corporate governance è chiaramente indicata la necessità che la sostenibilità permei maggiormente la strategia delle imprese ed è rafforzato il ruolo e la centralità del Consiglio d'Amministrazione che deve dirigere la gestione dell'azienda per il perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile e risultati sulla cosiddetta “triple bottom line”: non solo il profitto ma anche le persone e il pianeta.

Questi fattori di cambiamento vengono considerati dalle aziende secondo le proprie specificità: il livello di ingaggio, di maturità e di sensibilità del vertice verso queste tematiche, quanto la sostenibilità pervada la strategia dell'azienda, il livello di integrazione di sistemi, ruoli e schemi di remunerazione ed incentivo dei managers.

La continuità di mutamenti complessi ed imprevedibili nella geopolitica porta le imprese a comprendere di non potersi più ancorare a strutture rigidamente statiche e, allo stesso modo, i professionisti devono sviluppare capacità di adattamento dinamico, ridisegnando modelli organizzativi e di leadership. In questo senso io credo che le direzioni legali e compliance abbiano oggi una grande opportunità di riposizionarsi strategicamente all'interno delle aziende per operare come driver di valore e come abilitatori di nuovo modello di crescita sostenibile.



Simone Pellegrini rischi, normative e integrazione nei presidi interni

La funzione di compliance, di fatto, nel mondo industriale ha degli spazi di crescita, di sviluppo, che sono dal mio punto di vista tecnicamente infiniti. Non ci sono delle regole chiare per definire chi deve fare che cosa, anche se ci sono alcuni punti fondamentali che ne tracciano poi conseguentemente il profilo.

In primis l'organizzazione: dove la funzione viene collocata all'interno dell'azienda contribuisce indiscutibilmente a fare la prima sostanziale differenza.

Il secondo punto attiene al "chi" è all'interno di quella struttura: le persone, le loro competenze, le loro provenienze. In Pirelli l'alchimia funziona molto bene: io sono un ingegnere gestionale, il mio responsabile [PSI1] è avvocato, e nella struttura in generale ci sono profili di natura legale, economisti e supporti esterni laureati in informatica. Bisogna leggere e comprendere la normativa - che spesso ha delle complessità evidenti - ma bisogna poi calarla nell'operatività quotidiana. Il tema dell'implementazione operativa fa una grossa differenza e porta necessariamente verso una ricerca di standardizzazione: creare dei processi standard, delle logiche standard oltre l'indispensabile conoscenza delle norme.

Questa tendenza risulta particolarmente evidente con riferimento al tema ESG. Alcune ricerche parlano di circa 600 normative a livello globale che di fatto sono etichettabili ESG: fare compliance a ogni singola normativa con un singolo modello operativo sarebbe uno sforzo economico e di implementazione senza senso per le società.

Quello che bisogna provare a fare è lavorare su quelle che sono le modalità operative che effettivamente in azienda già esistono, processi aziendali interni su cui fare leva il più possibile e sui quali implementare le successive necessità

Last but not least è poi il ruolo che la funzione stessa deve avere e interpretare di pieno supporto al business. Più passa il tempo e più questo ruolo - per motivi endogeni ed esogeni alle organizzazioni diventa evidente.



Giorgio Totis Compliance, valore e sensibilizzazione decision maker

Parte tutto dalle persone.

Oltre le competenze trasversali, oltre i concetti normativi che devono interagire in ogni singolo aspetto - in un'ottica di razionalizzazione e non di sovrastrutturazione - è indispensabile un cambio di cultura da far passare a tutte le persone che agiscono nella propria realtà aziendale.

Mi piace pensare che tutto nasca dal desiderio di “oversight” del top management, altrimenti “non si può andare da nessuna parte”. Credo che questo sia un dato di fatto: senza la cosiddetta sponsorship del top management, del consiglio di amministrazione o dei comitati



Giorgio Totis
Group Compliance VP Prysmian
Presidente Lab4Compliance

endoconsiliari che muovono le leve per consentire a funzionari, dirigenti, manager o staff di portare nell'operatività i programmi di compliance, nulla può accadere.

Diventa quindi indispensabile un lavoro di sensibilizzazione del board, del top management e più in generale dei decision maker rispetto al valore e al beneficio premiale di un buon programma di compliance.

Se si riesce a superare questo scalino culturale il panorama cambia e i top managers, a maggior ragione se gestiscono società quotate, banche, istituti finanziari, realizzano velocemente che “forse è meglio il prevenire del curare”. Con le persone giuste, con uno staff giusto e con degli interlocutori qualificati si possono raggiungere obiettivi ambiziosi e aggiungere valore alle proprie organizzazioni, indipendentemente dal settore merceologico a cui si appartiene.

Oggi quest'opera di sensibilizzazione occupa o dovrebbe occupare una parte fondamentale nel ruolo della compliance e dei suoi manager.

**Mi piace pensare
che tutto nasca dal
desiderio di “oversight”
del top management,
altrimenti non si può
andare da nessuna parte**



Fabrizio Santaloja Compliance e tecnologia: efficienza, efficacia, rischi e cultura



Parlare di tecnologia in tema compliance, significa oggi parlare di un universo vastissimo, difficilmente identificabile. La funzione di compliance ha, di fatto, una serie di esigenze ampie e diversificate completamente differenti dalle altre funzioni aziendali: efficientamento del processo, analisi dei dati, interpretazione dei dati, interpretazione delle norme, monitoraggio di quello che avviene nel mondo e comprensione degli impatti di quello che avviene nel mondo a livello di normativa in generale e in particolare sulla tua realtà in Italia e all'estero.

Il grado di digitalizzazione che la funzione compliance può avere è quindi strettamente legata alla sensibilità del compliance officer da un lato e dell'azienda dall'altro. Tenendo ovviamente conto che le risorse a disposizione sono per definizione scarse e allocabili in varie direzioni.

Il grado di digitalizzazione che la funzione compliance può avere è quindi strettamente legata alla sensibilità del compliance officer da un lato e dell'azienda dall'altro. Tenendo ovviamente conto che le risorse a disposizione sono per definizione scarse e allocabili in varie direzioni.

Parlare di tecnologia in tema compliance, significa oggi parlare di un universo vastissimo, difficilmente identificabile. La funzione di compliance ha, di fatto, una serie di esigenze ampie e diversificate completamente differenti dalle altre funzioni aziendali: efficientamento del processo, analisi dei dati, interpretazione dei dati, interpretazione delle norme, monitoraggio di quello che avviene nel mondo e comprensione degli impatti di quello che avviene nel mondo a livello di normativa in generale e in particolare sulla tua realtà in Italia e all'estero.

Ovviamente i vantaggi sono tanti: efficienza dei processi, gestione simultanea di una massa notevole di informazioni, capacità di monitorare più facilmente fenomeni in continua evoluzione. Inoltre, automatizzare il processo significa semplificare ed eliminare il rischio legato all'operatore: meno risorse per gestire la parte di processo dedicando maggiore attenzione alla parte decisionale.

La tecnologia inoltre va incontro a una delle esigenze più sentite a livello di compliance, ossia la possibilità di avere una visione integrata dei vari aspetti. Con la tecnologia si tende ad eliminare le duplicazioni e la stessa informazione alimenta tutti i vari ambiti dell'organizzazione.

L'uso della tecnologia genera però nuovi rischi. Tutto il mondo si sta postando sul cloud, la localizzazione sui server interni si sta progressivamente riducendo a causa della enorme quantità di dati da gestire e dei suoi costi. Le piattaforme di cloud sono sicure, ma è nel trasferimento tra i due sistemi e il cloud che si è esposti al rischio di penetrazione e furto di dati.

Ma, al di là dei rischi cyber c'è un tema culturale: nel momento in cui introduci strumenti digitali, sempre più potenti, hai una cultura aziendale che cambia e temi etici che emergono prepotentemente.

Il boost lato tecnologico delle funzioni compliance a livello internazionale che si sta osservando, è legato anche ad un meccanismo premiale previsto dal DOJ: da un lato normare tutto il tema dell'accesso alle comunicazioni aziendali, dall'altro essere in grado di fornire tutta una serie di informazioni in tempi rapidi. Il fatto che l'azienda abbia quindi un sistema di data analytics o comunque di recovery del dato o analisi del dato, consente di evitare un monitor biennale con notevoli vantaggi in termini economici e di riduzione del rischio.

Ad oggi una tecnologia che copra a 360 gradi le esigenze della funzione compliance non penso che esista. Esiste un modello "Lego": vari pezzi di tecnologia legati l'uno all'altro. Questo perché la funzione compliance è sostanzialmente giovane, con un perimetro di temi trattati ampi, diversi e in continua crescita, e ovviamente budget a disposizioni limitati. Ma non è detto che questo non possa essere un modello anche nel futuro.



Ad oggi una tecnologia che copra a 360 gradi le esigenze della funzione compliance non penso che esista. Esiste un modello "Lego": vari pezzi di tecnologia legati l'uno all'altro.

LA COMPLIANCE A SUPPORTO DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE

Modelli e attività di
prevenzione per ridurre
l'esposizione ai rischi

ONLINE

giovedì 20 aprile
ore 15:00

REGISTRATI

GRC
talks

compliance
design

interverranno



Paola De Pascalis
of Counsel
Pavia e Ansaldo



Vincenzo D'Imperio
Group Compliance Officer
& Chief Internal Auditor
Fedrigoni



Paolo Fabiani
Legal & Central Services
Director
Coop Alleanza 3.0



Piero Di Michele
Partner EY Forensic
& Integrity Services

Transparency Italia

L'Italia migliora ma "c'è ancora molto da fare"

compliancedesign.it

ha intervistato **Iole Anna Savini**,
avvocato penalista, da dicembre
2020 presidente del capitolo
italiano di Transparency
International



Nell'ultimo anno l'Italia

è migliorata ancora nella classifica di Transparency International che valuta l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI). Nell'edizione del rapporto, il nostro Paese si colloca al 41esimo posto, con un punteggio di 56. L'Italia conferma così il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.

Partiamo dai dati dell'ultimo CPI, a che punto siamo in Italia?

L'Italia ha fatto grandi progressi, soprattutto negli ultimi dieci anni. La legge Severino del 2012 è stata il punto di svolta e da allora il nostro Paese ha progressivamente migliorato la sua posizione. Questo a valle di molte attività che hanno innescato un trend positivo, confermato anche dall'ultima classifica, in cui l'Italia ha guadagnato una posizione rispetto all'anno precedente. Il dato è significativo, anche in considerazione della preoccupazione degli esperti sulla volatilità dei governi italiani. Condizione questa che avrebbe potuto rallentare i progressi, ma gli sforzi compiuti sono stati invece valorizzati.

È evidente che l'Italia ha migliorato la sua posizione, ma rispetto ad altri Paesi europei di riferimento, come Germania e Francia, c'è ancora molto lavoro da svolgere ed è in questa direzione che bisogna muoversi.

Qual è il rapporto di Transparency con il legislatore?

Faccio una piccola premessa. L'Advisory Board dell'Associazione aveva riscontrato una scarsa sensibilità sulle tematiche anticorruzione nei programmi elettorali delle diverse forze politiche. Abbiamo quindi delineato nell'agosto scorso una

La disciplina sul lobbying è uno dei punti fondamentali per la credibilità internazionale del nostro Paese. Nonostante le raccomandazioni del Segretariato di Transparency International ed i diversi progetti di legge in materia, non esiste ancora una normativa specifica in Italia.

agenda politica di sette punti, diretta al Governo e al Parlamento che si sarebbero insediati: tra le altre azioni, si è proposta la trasposizione della direttiva sul whistleblowing e l'emanazione della normativa sul lobbying. Questa agenda è stata poi trasmessa al decisore pubblico e molti dei punti proposti sono stati oggetto di discussione.

In termini complessivi, l'Associazione ha un rapporto consolidato con il legislatore e viene di frequente invitata nelle audizioni delle Commissioni parlamentari in caso di modifiche normative che possono influire sull'attività di contrasto alla corruzione.



Attività politica e attività di lobbying, quanto è importante regolare il rapporto?

La disciplina sul lobbying è uno dei punti fondamentali per la credibilità internazionale del nostro Paese. Nonostante le raccomandazioni del Segretariato di Transparency International ed i diversi progetti di legge in materia, non esiste ancora una normativa specifica in Italia.

Nel nostro ordinamento è previsto il reato di traffico di influenze illecite, rilevante anche ai sensi della responsabilità di cui al D.Lgs.231/2001, e tuttavia il quadro preventivo non può ritenersi completo fintanto che manchi una regolamentazione normativa sulle attività lobbying.

Transparency Italia, oltre a promuovere da tempo l'adozione di tale disciplina, ha qualche tempo fa sviluppato un progetto con una importante società di public affairs, che ha messo a disposizione i propri dati e le proprie policy. Si è così inteso rappresentare che l'attività di lobbying può essere svolta nel segno dell'integrità e della trasparenza.

Dal rapporto con il pubblico al privato. Come si sta muovendo Transparency International Italia?

Abbiamo sviluppato il BIF, ovvero il Business Integrity Forum, un gruppo di lavoro attivo dal 2015 che riunisce alcune delle più importanti aziende italiane che ripongono particolare attenzione e impegno nelle attività di trasparenza, integrità e anticorruzione. Il progetto si amplia di anno in anno e le aziende che vi partecipano possono strutturare il proprio sistema di compliance sulla scorta dei pilastri condivisi dalle grandi società coinvolte. L'ingresso al progetto è subordinato ad un'attenta verifica preliminare da parte dell'Associazione circa la compliance aziendale.

Tuttavia, il BIF è importante non solo per le società coinvolte ma anche per l'effetto di diffusione a cascata dei suoi principi su tutta la filiera.

Un'altra iniziativa di rilievo, anche a livello internazionale, è rappresentata dalla possibilità di portare le nostre aziende nelle principali ambasciate estere.



Questo progetto è stato sviluppato in correlazione al BIF e presentato a Washington, Vienna, Londra e Parigi, San Paolo in Brasile, ed è importante perché valorizza l'operato delle società italiane in termini di integrità e compliance. Transparency International Italia da numerosi anni si occupa inoltre di whistleblowing che è ormai un pilastro delle attività dell'organizzazione. Supportiamo infatti oltre 1800 enti pubblici con piattaforme gratuite per la ricezione di segnalazioni e offriamo assistenza alle aziende nella loro gestione. Siamo un interlocutore riconosciuto dalle istituzioni e siamo stati auditi come esperti in materia durante l'iter di approvazione della nuova disciplina.

Tra gli altri progetti, ricordo anche i Patti di Integrità, strumenti che regolamentano le attività condivise tra enti pubblici e privati, in particolare nelle grandi opere, e che mirano a garantire che tutti i passaggi, dall'acquisizione dell'appalto fino alla conclusione, siano eseguiti correttamente. In questo quadro, Transparency International Italia agisce come osservatore esterno per assicurare la corretta esecuzione dei processi. L'organizzazione ha sviluppato un know-how particolarmente raffinato in questo campo che contempla anche il coinvolgimento di cittadini e società civile sui temi della trasparenza e dell'integrità e può vantare diversi casi di successo.

Il tema della formazione è di grande importanza per Transparency International Italia, che si impegna a sensibilizzare la società sulle materie dell'anticorruzione e della trasparenza.



Quali sono i prossimi passi da fare nella lotta alla corruzione? E come si muoverà Transparency International?

Nel breve periodo, Transparency International Italia ha progetti con il Segretariato di Berlino sul whistleblowing, sul tema della trasparenza dei finanziamenti alla politica, sui Patti di Integrità. Per quanto riguarda Transparency International Italia, siamo riconosciuti come uno degli attori maggiormente qualificati in questi due ambiti. Ancora, a novembre 2022 abbiamo sottoscritto e supportato il Manifesto Zero Corruption, promosso dal Comitato Anticorruzione del Business dell'OCSE e presentato per la prima volta in Italia al BIF National Event di Milano. Il Manifesto propone formalmente all'ONU un nuovo obiettivo indipendente dedicato all'anticorruzione, da inserire tra gli SDGs dell'Agenda 2030. Stiamo lavorando per portare a segno questo obiettivo e per farlo abbiamo avviato importanti rapporti con alcune associazioni e con l'ONU.

Un'attività fondamentale di Transparency International Italia è anche la formazione, in che modo?

Il tema della formazione è di grande importanza per Transparency International Italia, che si impegna a sensibilizzare la società sulle materie dell'anticorruzione e della trasparenza.

Questa missione richiede un impegno a lungo termine, in particolare nella formazione delle nuove generazioni nelle scuole e nelle università. È importante che i giovani comprendano che la corruzione è una pratica dannosa per tutti e che deve essere contrastata non solo perché costituisce reato, ma anche perché mina la fiducia nella società civile e nelle istituzioni.

ESG COMPLIANCE E SUCCESSO SOSTENIBILE

1

martedì 18 aprile 2023

La governance del successo sostenibile e della creazione del valore, attraverso sistemi di gestione dei rischi integrati

2

martedì 23 maggio 2023

I rischi ESG e le aspettative delle Autorità di Vigilanza per banche, intermediari finanziari e assicurativi

3

martedì 18 luglio 2023

Il piano strategico ed i rischi di greenwashing e greenhushing

4

martedì 12 settembre 2023

Sostenibilità e reporting alla luce della Direttiva CSRD

Certificazione della parità di genere, non solo pink washing. Una rivoluzione strategica necessaria per crescere

In Italia la gender equality nel mondo del lavoro è ancora un'idea lontana dalla realtà dei fatti. A dirlo sono i numeri, in particolare il Global Gender Gap Index, per il quale siamo solo al 63° posto al mondo, mentre la Germania è al 10° e la Francia al 15°.

Tuttavia nell'ultimo periodo c'è stato un cambio di passo e il nostro Paese potrebbe scalare la classifica grazie alla legge 162/2021, che ha introdotto la Certificazione della parità di genere dando attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che ha l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

Non è una certificazione obbligatoria, ma si richiede su base volontaria. Prevede dei meccanismi premiali, per cui le aziende che decidono di investire nella parità potrebbero avere, una volta ottenuta la certificazione, facilitazioni per i bandi europei o decontribuzioni per le assunzioni. Il nuovo Codice degli appalti appena approvato dal Consiglio dei Ministri ha però depotenziato il "bollino rosa" con una premialità per favorire l'occupazione delle categorie protette solo facoltativa, e non più obbligatoria come previsto nella legge delega di Draghi.

Ma, nonostante questo passo indietro, sul quale si era già espresso il Presidente dell'ANAC **Giuseppe Busia** il 20 marzo scorso in occasione di un convegno organizzato da AITRA, Associazione Italiana Trasparenza e Anticorruzione "Sulle quote rosa, non possiamo permetterci che il nuovo Codice Appalti faccia passi indietro", la certificazione traccia il passaggio e segna l'avvio di una trasformazione che punta a essere tutta culturale e strutturale.



Giuseppe Busia
Presidente ANAC

GENDER EQUALITY

Lo scenario Italiano

La Gender Equality è uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Goal 5).

La Missione 5 del PNRR ha sottolineato l'importanza del ridurre le disparità, stanziando 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche di inclusione sociale.

A novembre 2021, inoltre, **la legge n.162 aggiorna il Codice delle Pari Opportunità** ed estende l'obbligo di redazione di un rapporto sulla situazione di impiego maschile e femminile per tutte le aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti.

Diventa quindi una necessità per le Organizzazioni strutturare un proprio sistema di gestione dell'inclusione, non solo per mostrare il proprio impegno sul tema Gender Equality, ma anche per determinare e monitorare precisi obiettivi per il miglioramento.

Il Decreto Bonetti ha adottato la UNI/PdR 125:2022 quale standard di riferimento per l'individuazione dei parametri per ottenere la Certificazione di parità di genere introdotta dalla Legge 162/2021 nel Codice delle Pari Opportunità.

La PdR UNI 125:2022 definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. La prassi prevede l'adozione di specifici KPI che permettano la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole.

Il processo, infatti, non finisce una volta ottenuta, ma le aziende annualmente dovranno dimostrare attraverso un monitoraggio che si tratta di un processo continuo.

Ma a che punto siamo dal punto di vista numerico?

A sentire gli organismi che certificano le organizzazioni, il mercato sta rispondendo molto bene. Con un trend che prospetta una crescita molto rapida se comparato con altre certificazioni, anche storiche. Da giugno 2022, ovvero quando è diventata operativa, già oltre mille organizzazioni si sono certificate e altrettante hanno iniziato la procedura.

Organizzazioni/aziende con sistema di gestione certificato

Abruzzo	16
Basilicata	8
Calabria	7
Campania	62
Emilia Romagna	78
Friuli Venezia Giulia	19
Lazio	132
Liguria	14
Lombardia	192
Marche	19
Molise	1
Piemonte	45
Puglia	100
Sardegna	15
Sicilia	31
Toscana	27
Trentino Alto Adige	10
Umbria	3
Valle d'Aosta	1
Veneto	242
Totale	1.022

Fonte: sito Accredia I dati al 29 marzo 2023

UNI/PdR 125:2022

La UNI/PdR 125:2022 individua 6 Aree di indicatori (KPI) attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva.

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello as-is dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza. È previsto il raggiungimento di uno score minimo di sintesi complessivo, che determina l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione, pari al 60%.

La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

AREA (PESO %), N° INDICATORI (qualitativi, quantitativi)

- **Cultura e strategia (15%), 7 qualitativi**
- **Governance (15%), 4 qualitativi, 1 quantitativo**
- **Processi HR (10%), 6 qualitativi**
- **Opportunità di crescita ed inclusione (20%), 7 quantitativi**
- **Equità remunerativa (20%), 3 quantitativi**
- **Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%), 3 qualitativi, 2 quantitativi**

compliance
design

GRC
talks

**prossimi
incontri**

PARTNER

EY

20 aprile 2023

La Compliance a supporto delle operazioni societarie

Predisporre adeguati
strumenti di garanzia
e negoziali

partecipa

29 maggio 2023

PNRR e anticorruzione

Modelli e attività di
prevenzione per ridurre
l'esposizione ai rischi

partecipa

8 maggio 2023

La Compliance come asset

Il ruolo del compliance
programme nelle
valutazioni dei fondi
di investimento

partecipa

29 giugno 2023

La conquista del rating ESG

Integrare la
strategia ESG
nella struttura GRC

partecipa

Si scrive “Parità di Genere” si legge Sostenibilità, Competitività, Compliance



Si scrive “Parità di Genere” si legge
Sostenibilità, Competitività, Compliance.

È questa la prospettiva con la quale AITRA, in un convegno tenuto lo scorso 20 marzo, ha dato voce a professionisti del mondo delle imprese e delle istituzioni sul tema sempre più caldo della certificazione della parità di genere. Un argomento ormai fisso in molte agende e tavoli di lavoro, ma quasi mai pensato direttamente “legato alla sostenibilità e compliance integrata di cui

sono dotate le aziende” per dirla con le parole di Giorgio Martellino, Presidente dell’Associazione Italiana Trasparenza e Anticorruzione e General Counsel di Avio, che ha aperto i lavori nello scenario suggestivo di Villa Lubin a Roma.

Un evento che ha voluto dare un imprimatur nuovo all’impostazione del tema: “la certificazione di genere oltre ad essere uno strumento utile per ridurre il gender gap nelle organizzazioni, per

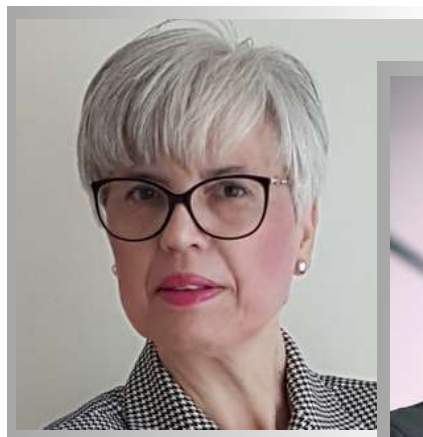
esprimere tutto il suo potenziale e funzionare davvero, deve collocarsi all'interno dello sviluppo strategico della sostenibilità e del sistema di compliance integrata" afferma **Florinda Scicolone**, Consigliera Direttivo AITRA, Giurista d'Impresa con esperienza ventennale nelle tematiche del gender balance aziendale che ha moderato i lavori.



Si è tenuto lo scorso 20 marzo l'evento organizzato da AITRA dal titolo:

"La Certificazione della parità di genere tra Sostenibilità e Compliance"

L'incontro ha visto la partecipazione di **Giuseppe Busia** Presidente ANAC, **Giorgio Martellino** Presidente AITRA, **Claudia Cattani** Membro Cda e Presidente C.S. di primarie società, **Irma Conti** Presidente Nazionale ADGI, **Ines Gandini** Membro Consiglio Direttivo Nedcommunity, **Tiziana Ferrantini** Vice Presidente AITRA, Giurista d'Impresa, **Elena Mocchio** Responsabile Innovazione e Sviluppo UNI Ente Italiano di Normazione, **Gianluca Di Giulio** Responsabile Relazioni Istituzionali e Esterne Accredia -Ente Italiano di Accreditamento, **Antonio Romeo** Direttore Dintec Unioncamere, **Daniela Asaro** Head of Health & Well-Being Certification Strategic Center Rina, **Giorgia Briamonte** Head of Compliance Sustainability & Risk Management Sirti, **Cinthia Pinotti** Comitato Scientifico AITRA e Già Presidente Sezione Corte dei Conti Piemonte con la moderazione di **Florinda Scicolone** consigliere Direttivo AITRA Diversity & inclusion Specialist- Giurista d'Impresa



Florinda Scicolone



Giorgio Martellino

Le linee guida della UNI/PDR 125:2022 prevedono per le aziende che vogliono intraprendere il percorso di certificazione la creazione di un sistema strategico programmatico a lungo termine della parità di genere, oltre la nomina di una figura responsabile e di un comitato nel quale dovrà farne parte anche l'AD. "Magari in una logica di normativa migliorabile potremmo sperare che il legislatore prevederà anche un modello organizzativo della parità di genere così come nel D.lgs 231/01" sottolinea Scicolone.

La normativa della certificazione ha, di fatto, gettato le basi per indirizzare la tematica di genere verso la trasformazione in una struttura organizzativa autonoma ma, su tutto, si conferma un vero e proprio grimaldello culturale. Si è di fronte ad un fenomeno che per essere veramente apprezzato e compreso in tutta la sua portata richiede un cambio di passo, un contesto e una visione più ampia che si prefigga l'obiettivo di portare la parità genere nell'alveo degli asset strategici per la competitività dell'impresa.

"Lo sviluppo della parità di genere aziendale dentro la compliance integrata è quello che ci assicurerà che la parità diverrà un driver importante dello sviluppo dell'impresa" conclude Scicolone.

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING

19.04.2023 - 21.06.2023

LAW

IMPLEMENTATION

DATA PROTECTION

FORENSICS

COMMUNICATION

IMPROVEMENT

1

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
La nuova disciplina italiana sul whistleblowing
19.04.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

2

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
L'implementazione del sistema di segnalazione: Tra tutela della riservatezza e cybersecurity
26.04.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

3

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
Whistleblowing e gestione dei dati personali
10.05.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

4

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
Gestione delle segnalazioni e indagini interne
24.05.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

5

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
L'importanza della comunicazione interna ed esterna per l'efficacia del sistema di whistleblowing
07.06.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

6

EQS GROUP Rödl & Partner

IL CORSO COMPLETO SUL WHISTLEBLOWING
Il whistleblowing in un'ottica di sostenibilità aziendale
21.06.2023 - 11:00

ISCRIVITI ORA!

ISCRIVITI ORA!

compliance
design

