

INCONTRO A CURA DEL GRUPPO DI LAVORO SISTEMA DEI CONTROLLI NELLE SOCIETÀ ED ENTI E D.LGS. 231 COLLEGIO SINDACALE E ODV: I FLUSSI INFORMATIVI E NUOVO WHISTLEBLOWING

Martedì 16 maggio 2023

IL NUOVO WHISTLEBLOWING: COME INCIDE SU MODELLO 231 E ODV

Avv. Luca Antonetto (Partner Fieldfisher)

luca.antonetto@fieldfisher.com

PREMESSA

Attualmente - ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis ss. del d.lgs. 231/2001, come modificato dalla l. 179/2017 -

- gli enti “destinatari della disciplina [del whistleblowing] sono gli stessi ... a cui si applica la disciplina 231” (così, per tutte, Circolare ASSONIME n. 16 del 28 giugno 2018, La disciplina del whistleblowing. p. 32);
- legittimati a “presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni ...”, ed in quanto tali tutelati, sono soltanto i “soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b)” del d.lgs. 231/2001 (cioè, amministratori, dirigenti e lavoratori subordinati o parasubordinati dell’ente “a cui si applica la disciplina 231”)
- le “segnalazioni”:
 - possono avere per oggetto “condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto [231/2001], o ... violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente”,
 - e sono trasmesse attraverso canali interni dell’ente medesimo.

Sicché, in estrema sintesi, il perimetro applicativo della attuale disciplina del whistleblowing coincide, soggettivamente ed oggettivamente, con quello del d.lgs. 231/2001 e dei relativi modelli organizzativi, come noto «non obbligatori».

(Quasi) tutto cambia con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che disegna un perimetro di applicabilità della disciplina del *whistleblowing* largamente esorbitante da quello del d.lgs. 231/2001, il quale a sua volta rimane come un sottoinsieme rispetto al nuovo insieme dell’**“Ambito di applicazione oggettivo”**, tracciato dagli articoli 1 e 2 del d.lgs. 24/2023

- oltre che con riferimento alle *“condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo ... 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti”* (per così dire, illeciti 231: cfr. *infra* art. 2, comma 1, lett. a), n. 2))
- con ben più ampio riferimento
 - sia agli *“illeciti amministrativi, contabili, civili o penali”* previsti dalla normativa nazionale (per così dire, illeciti nazionali: cfr. *infra* art. 2, comma 1, lett. a), n. 1))
 - sia agli *“illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea ... indicati nell’allegato al presente decreto ...,”*, ovvero *“che ledono interessi finanziari dell’Unione ...”*, ovvero ancora *“riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26 ... del Trattato sul funzionamento ... [anche] in materia di concorrenza e di aiuti di stato, nonché ... in materia di imposta sulle società ...”* (per così dire, illeciti europei: art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6))

Cambia altrettanto notevolmente l’**“Ambito di applicazione soggettivo”**, che passa dai **“soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b)”** del d.lgs. 231/2001 al ben più ampio novero delle **“persone”** dell’art. 3, commi 3 e 4, del d.lgs. 24/2023.

Infine cambiano notevolmente gli **oneri organizzativi e logistici** (cfr. artt. 4, tutti i commi, e 21, comma 1, lett. b) *infra*), **procedurali** (cfr. artt. 4, comma 1; 5, comma 1, lett. e); 12; 13; 14) e 21, comma 1, lett. a) e b), comma 2, *infra*), **informativi e formativi** (cfr. artt. 4, comma 2; e 5, comma 1, lett. e), e 21, comma 1, lett. b), *infra*) e **gestionali** (cfr. artt. 4, comma 3; 5, comma 1; 12; 13; 14; 16, in particolare commi 3 e 4; e 21, comma 1, lett. a) e b))

IMPATTI SUL MOG

Art. 4. Canali di segnalazione interna

1. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, , propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell' identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

“**Art. 4, co. 1:** la disposizione sembra istituzionalizzare un nuovo obbligo di consultazione de “*le rappresentanze alle organizzazioni sindacali ...*”, anche laddove non previsto da altre fonti nazionali e, in particolare dalla contrattazione collettiva applicabile; diversamente, la direttiva 2019/1937 prevede una “*previa consultazione o ... accordo con le parti sociali [solo] se previsto dal diritto nazionale*”. Onde evitare un eccessivo appesantimento del procedimento di attivazione dei “*canali di segnalazione interna*” si propone di riformulare l’inciso in commento come segue: “*sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali laddove previsto dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015*”. (AODV²³¹ Osservazioni allo “*Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937*” (Atto del Governo n. 10))

Art. 21. Sanzioni

2 . I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

Ai sensi de “Il previgente art 6, comma 2-*bis*, lett. d), d.lg. 231/2001, in buona sostanza: il Modello doveva punire sia gli atti di ritorsione che le segnalazioni infondate in malafede. Il nuovo art 21, comma 2, d.lg. 24/2023 è decisamente più ampio sul tema, stabilendo che gli enti muniti di Modello organizzativo devono prevedere, nel sistema disciplinare del Modello medesimo, “sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1”. In definitiva, tutti gli illeciti ai quali l’ANAC può applicare sanzioni amministrative (comma 1) devono trovare apposita sanzione anche nel Modello organizzativo.

In particolare, è senz'altro necessario prevedere nel Modello sanzioni “ad ampio spettro” per condotte con le quali il *management* ostacola la segnalazione o apprende o rivela indebitamente l'identità del segnalante o pone in essere condotte di *retaliation* nei suoi confronti. ... pare, invece, del tutto fuori luogo la previsione di sanzioni nel Modello organizzativo per le altre ipotesi, pure previste dall'art 21 comma 1: - mancata istituzione di canali di segnalazione; - mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (come richiesto dall'art 5); - adozione di procedure non conformi a quelle previste (sempre dall'art 5).

In buona sostanza, se si verificassero tali ipotesi, ci troveremmo di fronte ad un Modello organizzativo già in astratto non idoneo: l'esistenza e l'idoneità di canali e procedure di WB devono sussistere già al momento della sua adozione (si tratta di presupposti di idoneità *ex lege*).” (M. ARENA, *Le sanzioni in tema di whistleblowing nel Modello organizzativo*)

Inoltre

“**Art. 21, co. 2:**, riteniamo che la disposizione dovrebbe essere integrata prescrivendo la previsione, “nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera e) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”, anche di “sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”, come ora opportunamente previsto dall’art. 6, co. 2-bis, lett. d), d.lgs. 231/01, inserito dell’art. 2, co. 1, l. 30 novembre 2017, n. 179.” (AODV231 Osservazioni cit.)

Tali osservazioni sono state recepite dal legislatore introducendo la lettera c) del primo comma dell’art. 21, che prevede che “l’ANAC applica al responsabile delle seguenti sanzioni amministrative pecuniarie: c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.”

Resta un importante problema interpretativo: in effetti il richiamato art. 16, comma 3, prevede testualmente che “3, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.”

“**Art. 16, co. 3:** la disposizione condiziona all’accertamento della “responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ... ovvero [de] la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”

- non soltanto la cessazione de “*le tutele di cui al presente capo*”,
- ma anche la “*irroga[zione] di una sanzione disciplinare.*”

Mentre il primo effetto ricalca quanto attualmente previsto dall’art. 1, co. 9, della l. 30 novembre 2017, n. 179, il secondo effetto differisce assai da quanto attualmente previsto dall’art. 6, co. 2-bis, lett. d), ultimo inciso, che prevede, più semplicemente e direttamente, “*sanzioni [disciplinari] nei confronti ... di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*”, a prescindere dall’accertamento giudiziale di tale infondatezza, ferme soltanto le garanzie, procedurali e sostanziali, dell’art. 7 della l. 20 maggio 1970, n. 300.

Si ritiene che l'attuale previsione in materia di irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante per dolo o colpa grave (art. 6, co. 2-bis, lett. d), ultimo inciso) sia più congrua e proporzionata e non meriti perciò di essere modificata come previsto dalla disposizione dello Schema in commento: in effetti il differimento dell'esercizio del potere disciplinare all'esito di un procedimento penale o civile non è imposto dal recepimento della direttiva 2019/1937 e pare davvero eccessivo rispetto alle esigenze di tutela del segnalante, già ampiamente presidiate dal successivo art. 17 dello Schema.” (AODV231 Osservazioni cit.)

IMPATTI SULL'ODV

ART. 6 DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231, COME MODIFICATO DALLA L. 30 NOVEMBRE 2017, N. 179

Al contrario del comma 2, lett. d), per gli originari “obblighi di informazione nei confronti dell’organismo ...”, il successivo comma 2-bis, introdotto dall’art. 2 della L. 179/2017,

- da una parte, dispone/va che “i modelli ... prevedono: a) uno o più canali che consentano ..., di presentare, ..., segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto ...”;
- d’altra parte non reca/va alcuna indicazione circa i destinatari, e vieppiù i gestori, delle segnalazioni, come «terminali» dei “canali” previsti dal novellato art. 6, co. 2-bis, lett. a). Ne risulta[va] “che allo stato, il D.Lgs. n. 231/2001 non attribuisce necessariamente all’OdV la gestione delle segnalazioni in questione, ma rimette alla discrezionalità dell’ente la scelta di individuare in un soggetto diverso il destinatario di tali segnalazioni che avrà il compito di instruirle e adottare ogni conseguente provvedimento.” (Garante per la Protezione dei Dati Personali, Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza ..., 12 maggio 2020, p. 3)

DIRETTIVA 2019/1937

La Direttiva, ... si limita a prevedere che *“I canali di segnalazione possono essere gestiti internamente da una persona o da un servizio designato a tal fine o essere messi a disposizione esternamente da terzi”* (art. 8, co. 5), con la precisazione che deve trattarsi di *“persona o ... servizio imparziale”* (art. 9, co. 1, lett. c)); requisito, quest'ultimo, già previsto fin dal *“Parere 1/2006 relativo all’applicazione della normativa UE sulla protezione dei dati alle procedure interne per la denuncia delle irregolarità ...”* dell'Articolo 29 - Gruppo per la tutela dei dati personali (oggi EDPB).

Anzi, il Considerando 56 della Direttiva, riprendendo testualmente le espressioni del Parere 1/2006, precisa che *“La scelta relativa alle persone o ai servizi più competenti all’interno di un soggetto giuridico del settore privato a ricevere e dare seguito alle segnalazioni dipende dalla struttura del soggetto stesso, di fatto però la loro funzione dovrebbe assicurare sempre l’indipendenza e l’assenza di conflitto di interesse. Nei soggetti più piccoli tale funzione potrebbe essere ... affidata a un funzionario che faccia capo direttamente al direttore organizzativo, come un responsabile della conformità o delle risorse umane, un responsabile dell’integrità, un responsabile delle questioni giuridiche o della privacy, un direttore finanziario, un revisore contabile capo o un membro del consiglio di amministrazione.”*

Parimenti, la Direttiva non impone direttamente una qualificazione soggettiva ai fini *privacy* del “destinatario di una segnalazione”, limitandosi a prevedere, in termini generali, che *“Ogni trattamento dei dati personali effettuato ai sensi della presente direttiva, ..., deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 [c.d. GDPR] e della direttiva (UE) 2016/680.”*

PRIMO “SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937

...”

L’**art 5** dello “*Schema di Decreto Legislativo*” elaborata dal Governo per l’attuazione della prima delega (Legge n. 53/2021 di delegazione europea 2019-2020) prevedeva

- I. al **comma 4**, prevedeva che “Nei soggetti di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ..., le segnalazioni interne sono effettuate al soggetto che nell’ente svolge funzioni di vigilanza, ai sensi dell’articolo 6, commi, lett. b), 4 o 4-bis del medesimo decreto legislativo”: cioè all’OdV;
- II. al **comma 7, primo periodo**, poi, aggiungeva che “I soggetti di cui ai commi 3, 4 e 5 danno diligente e tempestivo seguito alla segnalazione interna [procedendo a “valutare la sussistenza dei fatti segnalati e, se del caso, porre rimedio alla violazione segnalata, anche attraverso azioni quali le istruttorie interne, gli accertamenti, l’avvio di un procedimento penale, l’archiviazione della procedura” (cfr. art. 1, “... definizioni”)]
- III. anche informando le Autorità amministrative o giurisdizionali, ordinariamente competenti ...”.

L'art. 8, comma 4, dello stesso “Schema”, infine, specificava che *“I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazione sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 5, commi 3, 4 [cioè l'OdV] in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 ..., fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento, nonché adottando misure appropriate tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.”*

Tutto ciò è stato oggetto delle osservazioni critiche del Documento di Approfondimento AODV²³¹

“Art. 6 co. 2-bis d.lgs. 231/01, whistleblowing e OdV: de jure condito, de jure condendo” (Analisi critica e proposte di recepimento della Direttiva UE 2019/1937, (con l'avv. Andrea Milani), 14 dicembre 2022, 26 pagg., nel sito internet dell'AODV231, sezione Documenti di approfondimento e documenti operativi, <https://protect-eu.mimecast.com/s/9Cx2C1OKMfn6Er8t1yWLI?domain=aodv231.it>)

Nel frattempo la delega legislativa della l. 53/2021, era scaduta, senza l'adozione della legge delegata da parte del Governo. Data tale inerzia e l'opportunità di evitare una procedura d'infrazione comunitaria, il Parlamento ha rinnovato la delega con la L. 4 agosto 2022, n. 127, recante *“Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee - Legge di delegazione europea 2021”*, che impegnava il Governo a recepire la direttiva 2019/1937 entro il 10 dicembre 2022.

In attuazione di tale nuova delega legislativa il Governo aveva predisposto, approvando nel Consiglio dei Ministri del 9 dicembre 2022, un altro *“Schema di decreto legislativo”* di recepimento della direttiva 2019/1937.

Tale secondo *“Schema”* è stato oggetto delle *«Osservazioni»* dell'AODV231 illustrate il 12 gennaio 2023 in audizione dinanzi le Commissioni riunite II (Giustizia) e XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati

**SECONDO “SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE)
2019/1937 ...”**

- I. all’art. 4, co. 2, come auspicato dall’AODV²³¹, non impone più che *“le segnalazioni interne [siano esclusivamente] effettuate al soggetto che nell’ente svolge le funzioni di vigilanza ai sensi dell’articolo 6, commi 1, lett. b), 4 o 4-bis del ... decreto legislativo”* 231/2001, cioè all’Organismo di Vigilanza (OdV), ma lascia alla (auspicata) autonomia organizzativa delle società e degli enti una più ampia scelta di individuazione dei soggetti cui affidare la gestione delle segnalazioni, facendo generico ed elastico riferimento a *“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato ... ovvero ... un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato.”*;
- II. all’art. 2, co. 1, lett. n), come auspicato dall’AODV²³¹, non prevede più che il *“seguito”* delle segnalazioni, a cura della *“persona o ufficio”* di cui al punto precedente, comprenda la *“informa[zione] delle autorità amministrative o giurisdizionali”*, ovvero una sorta di incongruo e sproporzionato *“obbligo di denuncia”*;

**SECONDO “SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE)
2019/1937 ...”**

III. con il combinato disposto degli artt. 12, co. 2, e 13, co. 4, come auspicato dall’AODV231, non prevede più che *“i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento gestione delle segnalazioni [siano] effettuati dai soggetti [affidatari della gestione dei canali/OdV] in qualità di titolari del trattamento ...”*, ma, ben più coerentemente, prevede che tale qualificazione *privacy* spetti ai *“soggetti di cui all’articolo 4”*, cioè a *“i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato ... [tenuti ad attiva[re] ... canali di segnalazione interna”*, a loro volta definiti dall’art. 2, co. 1, lett. p), q) e n).

DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24

Art. 4. Canali di segnalazione interna

“2 . 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 è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.”

Art. 12. Obbligo di riservatezza

“2 [le] persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, [sono] espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.”

Quindi sono state recepite le “*Osservazioni*” dell’AODV²³¹:

- l’ufficio interno preposto alla gestione dei canali del *whistleblowing* non deve necessariamente essere l’OdV;
 - “l’opzione organizzativa più efficace verrà individuata dall’impresa anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative, ...”;
- i componenti di tale ufficio interno non sono qualificati, ai fini *privacy*, quali Titolari del trattamento, come prevedeva il primo “*Schema*”, ma bensì quali Autorizzati al trattamento.
 - come già sancito per “*i singoli membri dell’OdV ...“... con riferimento ai [diversi] flussi di informazioni rilevanti ai sensi dell’art. 6, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 231/2001”*, dal “*Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli organismi di vigilanza ...*” del Garante della *privacy*, in data 12 maggio 2020, lasciando impregiudicato “*il nuovo e diverso ruolo che l’organismo potrebbe acquistare in relazione alle segnalazioni effettuate nell’ambito della normativa di whistleblowing*”.

Qui si impone una **precisazione**, a scanso di equivoci: il fatto che l’OdV non debba necessariamente essere il gestore del *whistleblowing* (cioè il soggetto che provvede al “*seguito*” della segnalazione, con l’istruttoria per la verifica della sua fondatezza ed i provvedimenti conseguenti), non significa certo che l’OdV possa comunque rimanere estraneo alle segnalazioni ed al loro seguito: in effetti resta indefettibile la sua attività di vigilanza anche sul *whistleblowing*, in quanto parte essenziale del modello, così come la ricezione ed il vaglio, da parte sua, dei flussi informativi dell’art. 6, co. 2, lett. d), inevitabilmente riguardanti anche l’eventuale ricevimento di segnalazioni ed il relativo seguito da parte della società vigilata.

Ma una cosa è vigilare sulla gestione aziendale del *whistleblowing* ed un’altra, ben diversa, è provvedere direttamente ed esclusivamente a tale gestione. Diversità che si riflette sotto vari profili, in particolare di coerenza sistematica, di ruoli aggiuntivi e di potenziali responsabilità, ...”

In effetti, **sotto il profilo sistematico 231**, si potrebbe opinare che tale, pur limitata, attività gestoria sia riconducibile, come *species a genus*, alla più generale attività gestoria esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina ... a pena della “*compromissione del DNA*” dell’OdV, ovvero, che essa possa alterare l’essenziale struttura dualistica che caratterizza l’architettura sistematica del D.Lgs. 231/2001 – sotto forma di alterità/complementarità tra poteri/doveri di gestione in capo all’organo dirigente, da una parte, e, d’altra parte, poteri/doveri di vigilanza in capo all’OdV (fatta eccezione per “*gli enti di piccole dimensioni*”).

Così rischiando di contribuire a “*candidare impropriamente i componenti dell’organismo ad assumere [in parte qua] il ruolo di garante, rilevante sul piano della responsabilità penale personale*”

Inoltre - laddove l'OdV fosse il gestore esclusivo del *whistleblowing*, con l'attribuzione di poteri sostanzialmente decisionali (di archiviazione o impulso disciplinare) - onde evitare “*l'effetto paradossale di essere, nel contempo, «controllore» e «controllato»*”, dovrebbe escludersi che esso possa vigilare su sé stesso nell'esercizio di tale attività, determinandosi così un'area di «scopertura» della vigilanza apparentemente inconcepibile nella struttura sistematica del D.Lgs. 231/2001. Insomma, in tal caso, *quis custodiet ipsos custodes?* (Documento di approfondimento AODV231- Art. 6 co. 2-bis d.lgs.231/01, Whistleblowing e OdV: *de jure condito, de jure condendo* - Analisi critica e proposte di recepimento della Direttiva UE 2019/1937, (con l'avv. Andrea Milani), 14 dicembre 2022, 26 pagg., nel sito internet dell'AODV231, sezione Documenti di approfondimento e documenti operativi, <https://protect-eu.mimecast.com/s/9Cx2C1OKMfn6Er8t1yWLI?domain=aodv231.it>)

Infine occorre considerare ciò che mi sembra dirimente, cioè l'attuale esorbitanza dell'ambito applicativo del *whistleblowing*, dall'ambito applicativo del d.lgs. 231/2001, che, in caso di identificazione nell'OdV dell'ufficio interno dell'art. 4, co. 2, d.lgs. 24/2023, comporterebbe l'attribuzione allo stesso OdV della gestione di una congerie di segnalazioni in gran parte estranee alla prevenzione dei reati-presupposto ed alla violazione dei Modelli, con un sovraccarico di lavoro potenzialmente dispersivo e inevitabilmente oneroso.