

10 OTTOBRE 2023

## **POSITION PAPER**

---

# ***Il ruolo dell'OdV nell'ambito del Whistleblowing***

---

*Il presente documento è stato elaborato dall'Avv. Mara Chilosi, Presidente di AODV<sup>231</sup>, e dall'Avv. Andrea Milani, Vice Presidente di AODV<sup>231</sup>, revisionato dall'Avv. Luca Antonetto, consigliere di AODV<sup>231</sup> ed approvato dal Consiglio Direttivo AODV<sup>231</sup>, ad esito della consultazione, in data 10 ottobre 2023.*

## Premessa

Il D.Lgs. 24/2023, di recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, «*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*», ha riformato in modo strutturale la materia del c.d. *Whistleblowing*, incidendo direttamente sui modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Modelli organizzativi") e – di conseguenza – sull'attività dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV").

Infatti, l'art. 4, comma 1, secondo periodo D.Lgs. 24/2023 prevede espressamente che «*i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto*».

Al contempo, l'art. 24, comma 5 D.Lgs. 24/2023 sostituisce l'attuale comma 2-bis dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, stabilendo che «*i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*».

Infine, l'art. 21, comma 2 D.Lgs. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato che hanno adottato il Modello organizzativo «*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*».

Il presente documento, pertanto, si propone di fornire **prime indicazioni operative sul ruolo dell'OdV nell'ambito del sistema di Whistleblowing** così modificato e si pone in continuità con il precedente Documento di approfondimento dell'Associazione, dal titolo «[Art. 6 co. 2-bis d.lgs. 231/01, Whistleblowing e ODV: De jure condito, de jure condendo. Analisi critica e proposte sul recepimento della Direttiva UE 2019/1937](#)», pubblicato in data 14 dicembre 2022.

## Il perimetro di azione dell'OdV

Anche nello specifico contesto oggetto di analisi, occorre prendere le mosse dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001, che delimita l'ambito di competenza dell'OdV, il quale – com'è noto – ha il «*compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento*».

---

La disposizione, dunque, esclude che l'OdV sia chiamato a svolgere compiti gestori o di natura consulenziale rispetto alle attività sensibili e, soprattutto, attribuisce all'Organismo un ruolo di vigilanza di "terzo livello", ossia di *assurance* del sistema organizzativo, e non di controllo o di monitoraggio operativi<sup>1</sup>.

## Il compito di curare l'aggiornamento del Modello organizzativo

L'OdV è tenuto a curare l'aggiornamento del Modello organizzativo tutte le volte in cui ciò si riveli necessario, intendendosi tale compito – secondo principio ormai consolidato – come funzione di impulso nei confronti dell'Organo gestorio (unico competente all'approvazione del Modello organizzativo e alle sue modifiche), nonché come funzione di vigilanza sulle azioni di adeguamento e di sviluppo dell'organizzazione conseguenti alle iniziative raccomandate.

In tema di *Whistleblowing*, il già citato art. 4 D.Lgs. 24/2023 comporta la necessità che il Modello organizzativo sia aggiornato mediante la previsione dei canali di segnalazione interna, come previsti dal D.Lgs. 24/2023 e declinati secondo le peculiarità (e decisioni conseguenti) dell'ente interessato. Il Modello organizzativo, inoltre, deve prevedere il divieto di ritorsione e comprendere un adeguato sistema disciplinare.

Conseguentemente, la revisione del Modello organizzativo dovrà interessare aspetti specifici del sistema complessivo (dalla parte generale, alla disciplina delle segnalazioni etc.), andando ad armonizzare quanto imposto dalla novella legislativa con il sistema preesistente.

Così, oltre ai canali ordinari per la trasmissione dei flussi informativi (periodici e ad evento) verso l'OdV, occorrerà prevedere gli autonomi «*canali di segnalazione interna*», che potranno assorbire i canali di segnalazione precedentemente previsti dall'art. 6, comma 2-*bis* D.Lgs. 231/2001 (anche alla luce della sua sostituzione, a mente del citato art. 24, comma 5 D.Lgs. 24/2023).

Sarà opportuno valutare, altresì, l'aggiornamento del Codice etico e di tutti gli eventuali ulteriori documenti attuativi adottati da parte dell'organizzazione.

**L'OdV, pertanto, è anzitutto chiamato alla sua funzione di impulso finalisticamente orientata all'aggiornamento del Modello organizzativo pure in materia di *Whistleblowing*.**

---

<sup>1</sup> Al proposito, circa il ruolo dell'OdV, delineato dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001, valga per tutti il richiamo a Cass. Pen., Sez. VI, n. 23401/2022, secondo cui "l'organismo di vigilanza non può avere connotazioni di tipo gestorio, che ne minerebbero inevitabilmente la stessa autonomia: ad esso spettano, piuttosto, compiti di controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul rispetto di esse nell'ambito del modello organizzativo di cui l'ente si è dotato".

---

## Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo

Venendo all'altro ambito di competenza dell'OdV – ossia la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo – dall'inserimento dei canali di segnalazione interna nel Modello discendono i **seguenti compiti diretti e immediati dell'Organismo**:

- **vigilare** sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza (quanto a “disegno”) al D.Lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello organizzativo;
- **vigilare** sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul *Whistleblowing*;
- **vigilare** sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul *Whistleblowing* (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- **vigilare** sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;
- **vigilare** sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul *Whistleblowing* (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione).

Quanto a un eventuale ruolo “attivo” dell'OdV rispetto alla gestione delle segnalazioni interne, giova premettere che il legislatore non ha inteso prevedere né la necessaria coincidenza tra OdV e gestore delle segnalazioni *Whistleblowing* (di seguito “Gestore”), né la necessaria diversificazione delle due figure.

**Va affermata, dunque, la piena autonomia organizzativa di ciascun ente<sup>2</sup> rispetto alla soluzione da adottare nella scelta del Gestore più appropriato nel contesto specifico.**

---

<sup>2</sup> Si rammenta peraltro che, per i **soggetti del settore pubblico** – definiti dall'art. 2, comma 1, lett. p) D.Lgs. 24/2023 come «*le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate*» – la normativa in esame (art. 4, comma 5) contiene una indicazione specifica: «*I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna*».

Nella proprie Linee Guida<sup>3</sup> ANAC afferma, sul punto, che “*nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all’autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell’attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Ciò, fermo restando il rispetto dei requisiti previsti dal legislatore. Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può essere affidato, tra gli altri, agli organi di internal audit, all’Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, ai comitati etici (...)*”<sup>4</sup>.

Tanto premesso, al fine di individuare il possibile perimetro di azione dell’OdV rispetto alle segnalazioni interne, occorre preliminarmente **chiare cosa si intenda per “gestione”** nell’ambito della disciplina del *Whistleblowing*.

L’art. 5 D.Lgs. 24/2023 prevede, a tal proposito, che «*nell’ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l’ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna*»:

«a) *rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione*»;

«b) *mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni*»;

«c) **danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute**», intendendosi per «seguito», a norma dell’art. 2, comma 1, lett. n) D.Lgs. 24/2023, «**l’azione intrapresa dal soggetto cui**

<sup>3</sup> ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

<sup>4</sup> Al fine di meglio comprendere la posizione di ANAC sul punto, è utile considerare quanto riportato dalla *Relazione Illustrativa* alle Linee Guida di cui alla nota precedente: “**Il gestore dei canali interni. 4.7** Alcuni ritengono che il soggetto più idoneo a ricoprire il ruolo di gestore delle segnalazioni sia l’OdV in ragione della sua significativa esperienza nel monitoraggio, cura e aggiornamento sui MOG 231 (Presidente ACFE - Association of Certified Fraud Examiner - ITALY CHAPTER). Altri, invece, con riguardo all’individuazione del gestore della segnalazione nei soggetti del settore privato ritengono che l’opzione migliore sia quella di lasciare la più ampia autonomia organizzativa alle società, in considerazione delle esigenze specifiche connesse alle dimensioni dell’impresa, alla natura dell’attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta (ad es. OdV, internal audit o altre funzioni, outsourcing, ecc.) (Assonime). Altri ancora evidenziano l’opportunità di estendere gli esempi ad ulteriori casistiche (ad esempio, includendovi, i “Comitati etici” generalmente istituiti nelle medie e grandi imprese), nonché di puntualizzare che la soluzione dell’attribuzione all’OdV del compito in questione sia da prendere in considerazione “specificamente negli enti di piccole dimensioni”. Ciò tenuto conto secondo alcuni dell’assenza di una funzione interna di controllo in tali enti (AODV, Presidente Associazione Generazione 231). **Opzione scelta: Accolta.** La scelta del soggetto è rimessa all’autonomia degli enti. Pertanto il riferimento all’OdV è da intendersi come indicazione esemplificativa. In ogni caso tenuto conto delle osservazioni, tale aspetto è stato valorizzato nelle LLGG (§ 3.1, parte prima) inserendo la seguente riformulazione: ‘Nei soggetti del settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all’autonomia organizzativa degli enti, in considerazione delle esigenze specifiche connesse alle dimensioni dell’impresa, alla natura dell’attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Ciò fermo restando il rispetto dei requisiti sopra citati richiesti dal legislatore. Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può essere affidato, tra gli altri, agli organi di internal audit oppure all’Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001 o ai comitati etici’.”.

---

*è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate»;*

*«d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione».*

La definizione di «seguito» è **ambigua** nella parte in cui, dal punto di vista lessicale, non è chiaro se l'esito delle indagini e le misure adottate siano componenti del «seguito» ovvero se siano elementi oggetto della “valutazione” attribuita al Gestore.

In merito, l'art. 5, n. 12, della Direttiva (UE) 2019/1937 definisce il «seguito» come *«l'azione intrapresa dal destinatario di una segnalazione o da un'autorità competente, allo scopo di valutare la sussistenza dei fatti segnalati e, se del caso, porre rimedio alla violazione segnalata, anche attraverso azioni come un'inchiesta interna, indagini, l'azione penale, un'azione per il recupero dei fondi o l'archiviazione della procedura».*

Le Linee guida di ANAC, con riferimento alle attività in cui si compendia il «seguito», affermano invece che, qualora *«si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura».*

ANAC, pertanto, descrive un **perimetro meno ampio** delle prerogative del Gestore, ancorché, a ben vedere, attribuisca comunque al Gestore la verifica di "ammissibilità" della segnalazione e, soprattutto, *«l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi»* (v. p. 40 e 41). È il *follow-up* dell'esito dell'istruttoria, in particolare per quanto concernel'esercizio del potere disciplinare e l'assunzione di iniziative giudiziali, che – secondo ANAC, condivisibilmente – spetta alle **figure istituzionalmente competenti in azienda**.

Ad ogni modo, dal momento che l'OdV ha funzioni di vigilanza, l'attribuzione allo stesso del ruolo di Gestore, nell'incertezza interpretativa sopra evidenziata, **deve essere valutata attentamente**, nei pro e nei contro, avendo cura di evitare, ove la scelta ricada sull'OdV, conflitti di interesse e la partecipazione ad attività gestorie che potrebbero minare l'indipendenza di giudizio e l'autonomia dell'Organismo.

In un simile contesto regolatorio, si ritiene – in linea generale e di principio – **preferibile evitare la coincidenza tra Gestore e OdV**, soprattutto nelle imprese di medie e grandi

dimensioni<sup>5</sup>, per le ragioni esplicitate nel già richiamato Documento di approfondimento dell'Associazione del 14 dicembre 2022, al quale si rimanda.

Tale soluzione, tra l'altro, è coerente con le indicazioni fornite, a suo tempo, dal Garante per la protezione dei dati personali in merito alla qualificazione dell'OdV ai fini della normativa *privacy*, a tutt'oggi valide («*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 istruirle e adottare ogni conseguente provvedimento*»)<sup>6</sup>.

Diversamente, qualora si voglia attribuire all'OdV il ruolo di Gestore o comunque un ruolo attivo nella gestione delle segnalazioni, l'adeguato riparto di competenze tra l'Organismo e le altre funzioni interne **andrà definito nelle procedure interne** sul *Whistleblowing*, che dovranno tenere conto, nel descrivere le modalità operative con cui gestire la segnalazione, dei requisiti di autonomia e di indipendenza dell'OdV, derivanti dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001.

Così, ad esempio, potrebbe essere costituito un **Ufficio Whistleblowing** (o "**Comitato Etico**") "misto", cioè composto da personale interno e da un soggetto esterno idoneo a contribuire professionalmente alle attività proprie dell'Ufficio; tale componente esterno ben potrebbe già ricoprire altri incarichi per l'ente compatibili con i requisiti previsti per il Gestore, tra cui quello di membro dell'OdV. Naturalmente tutti i componenti dell'Ufficio dovranno rispondere ai requisiti di cui all'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023.

Ancora, l'OdV potrebbe essere **stabilmente coinvolto nella funzione di "smistamento" delle segnalazioni**, prevedendo un **ruolo consultivo** dell'Organismo o di un suo componente in tale attività.

Da ultimo, è possibile – sebbene, come detto, non preferibile – **attribuire all'OdV il compito di effettuare direttamente, nell'ambito della gestione delle segnalazioni, la ricezione e lo smistamento**: la soluzione non è vietata, come detto, dalla normativa di riferimento; essa tuttavia va attentamente ponderata, tenendo conto del complesso degli adempimenti previsti dalla disciplina di riferimento (comprese le comunicazioni al segnalante e il mantenimento della relazione successivamente alla segnalazione) e, dunque, delle esigenze di tipo organizzativo che questa ulteriore attività richiede.

In ogni caso, è bene sottolineare come l'eventuale coinvolgimento dell'OdV in attività di gestione del sistema di *Whistleblowing*, in quanto esorbitanti rispetto alla funzione tipica di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e curarne il suo aggiornamento, **non sia, di per sé, compreso nel mandato ordinario di vigilanza** (soprat-

<sup>5</sup> Rispetto alle piccole imprese il ragionamento è diverso, poiché i requisiti di autonomia dell'OdV sono attenuati nella stessa disciplina contenuta nell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, che ammetterebbe, al comma 4, addirittura la coincidenza tra Organismo e Organo dirigente dell'ente. Sul tema si tornerà *infra* nel documento.

<sup>6</sup> GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, [Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#), 12 maggio 2020.

---

tutto qualora l'ente sia, per dimensioni o attività, soggetto alla disciplina sulla segnalazione delle violazioni del diritto UE) e, dunque, debba essere oggetto di un'integrazione dell'incarico.

Le indicazioni sopra fornite paiono assolutamente confacenti alle imprese medio-grandi. Tuttavia, è noto come – nell'ampio spettro delle **piccole imprese** – esistano realtà rispetto alle quali l'individuazione di un Ufficio *Whistleblowing* possa rivelarsi difficoltosa, vuoi per carenza di risorse umane compatibili con il ruolo, vuoi per scarsità di risorse economiche. In tali casi, potrebbe rendersi necessaria **l'individuazione del Gestore nell'OdV**, attribuendogli il compito di svolgere direttamente tutti gli adempimenti conseguenti, con incarico e adeguato *budget* separati.

In alternativa, le piccole imprese possono optare per l'individuazione di **un gestore esterno del canale** e/o per la **condivisione del canale** con altre organizzazioni.

\*\*\*

Quale che sia la soluzione prescelta, l'OdV deve in ogni caso esercitare un importante ruolo in materia di *Whistleblowing*, proprio al precipuo fine di garantire le attività di vigilanza sopra sinteticamente riportate.

Così, l'OdV deve necessariamente ricevere dal Gestore **informazione immediata di ogni segnalazione avente (diretta o anche soltanto indiretta) rilevanza "231"**, al fine di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – di seguire l'andamento della gestione di tali segnalazioni.

Come detto, l'OdV può anche essere coinvolto dal Gestore nella valutazione della rilevanza "231" della segnalazione, laddove vi siano incertezze in merito.

Inoltre, l'OdV deve in ogni caso ricevere **flussi informativi periodici** dal Gestore (con periodicità da definire coerentemente con i termini stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 per il riscontro alle segnalazioni) **in merito a tutte le segnalazioni** (anche quelle non di rilevanza "231" o valutate come "non *whistleblowing*"), al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello organizzativo (ove emergano disfunzionalità dello strumento).

Pare necessario, allora, che il Modello organizzativo stesso preveda tali flussi, o a mezzo di apposita reportistica periodica e/o a mezzo di incontri periodici con il Gestore.

In alternativa, l'OdV – senza con ciò sovrapporsi alle prerogative e alle responsabilità del Gestore, che rimarrebbero di sua esclusiva competenza – potrebbe essere **inserito di default** quale destinatario delle segnalazioni, **parallelamente** al Gestore stesso, al solo fine

---

di apprendere immediatamente la notizia della segnalazione e vigilare sulla sua adeguata trattazione.

Resta in ogni caso ferma l'esigenza che, quali che siano i flussi informativi concernenti le segnalazioni, venga rispettato il requisito della riservatezza dell'identità delle persone coinvolte (segnalante, segnalato e altri soggetti menzionati nella segnalazione).

\*\*\*

In tutti i casi sopra ipotizzati, andranno **valutati i profili riguardanti la tutela dei dati personali** (con specifica valutazione di impatto preliminare) e attribuite le qualifiche ai fini *privacy* ai diversi soggetti coinvolti, come evidenziato anche dalle Linee guida ANAC. Sul punto, si richiamano il *Position Paper* di AODV<sup>231</sup> [«Sulla qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy»](#) del 21 marzo 2019 e il citato parere confermativo espresso dal Garante per la protezione dei dati personali del 12 maggio 2020.

Tali aspetti, relativi al trattamento dei dati personali, dovranno essere tenuti in debita considerazione nell'implementazione del sistema *Whistleblowing*, soprattutto in relazione ai flussi informativi interni riguardanti le segnalazioni.

## La gestione del *Whistleblowing* nell'ambito dei gruppi societari

Un altro tema molto delicato, che incide anche sul ruolo dell'OdV e sui compiti che esso è chiamato ad esercitare come sopra individuati, rispetto al quale né il D.Lgs. 24/2023, né le Linee guida ANAC forniscono indicazioni esaustive, è quello inerente alla gestione del *Whistleblowing* nell'ambito dei Gruppi di società.

Nei Gruppi è frequente l'istituzione di canali "centralizzati", gestiti dalla capogruppo, rispetto al cui funzionamento le *subsidiaries* sono generalmente esautorate o comunque marginalmente coinvolte.

L'art. 4, comma 4 D.Lgs. 24/2023 prevede, in proposito, che «*i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione*», a prescindere dall'appartenenza a un Gruppo societario.

**Per le società del Gruppo che impiegano meno di 249 dipendenti è dunque ammessa la partecipazione a un unico canale e quindi la condivisione delle risorse per dare seguito alle segnalazioni in forza di un apposito contratto di *service intercompany*<sup>7</sup>.**

**Per le società del Gruppo che impiegano più di 249 dipendenti, invece, non è attualmente ammissibile la partecipazione (soltanto) a un sistema “condiviso” per le segnalazioni interne. In altre parole, ciascuna società “sopra soglia” dovrà necessariamente dotarsi anche di propri canali di segnalazione interna autonomi, come confermato dalla Commissione UE<sup>8</sup> e dall’ANAC.**

In particolare, nella *Relazione Illustrativa* alle Linee Guida, in tema di “condivisione del canale di segnalazione” (§4.13), l’Autorità afferma, relativamente alle imprese che impiegano più di 249 dipendenti, che “*sembra più conforme alla direttiva e alle indicazioni della Commissione l’opzione proposta in merito al **doppio canale: uno a livello di controllata e uno a livello di capogruppo**, lasciando al WB la scelta. Inoltre, l’unica forma di condivisione delle risorse per le segnalazioni è ammessa per le società di piccole-medie dimensioni (fino a 249 dipendenti), con esclusione delle grandi. La proposta suggerita di prevedere, come soluzione alternativa alla condivisione delle risorse, l’**outsourcing** (affidamento della gestione del canale di segnalazione ad un soggetto esterno - capogruppo o altra società del gruppo - ai sensi dell’art. 4, co. 2 d.lgs. 24/2023) con appositi contratti di appalto di servizi, non sembra compatibile con la previsione da parte di ciascun ente di un proprio canale interno, né con la citata disposizione della direttiva che limita i poteri dei soggetti terzi. In ogni caso trattandosi di profili che attengono al canale interno, potranno eventualmente essere trattati in successivi atti di regolazione sui canali interni”*.

AODV<sup>231</sup>, in sede di consultazione<sup>9</sup>, ha diversamente prospettato la possibilità di ricorrere a un **outsourcing intercompany**, mediante la formalizzazione di appositi accordi fondati sull’art. 4, comma 2, secondo periodo D.Lgs. 24/2023, per l’istituzione dei canali autonomi

<sup>7</sup> Merita ricordare che l’art. 13, comma 5 D.Lgs. 24/2023 prescrive inoltre che “*i soggetti di ... che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell’articolo 4, comma 4, determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all’osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell’articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 ...*” (cosiddetto accordo di contitolarità privacy).

<sup>8</sup> COMMISSIONE UE, nota (JUST/C2/MM/rp/ (2021)3939215) del 2 giugno 2021; nonché COMMISSIONE UE, nota (JUST/C2/MM/rp/ (2021)4667786) del 29 giugno 2021, la quale, in particolare, sottolinea: «*the Directive does not prohibit maintaining or creating also centralised whistleblowing functions within a group. The Directive requires that, in addition, where the group comprises entities with 50 or more workers, each one of them set up and operate its own internal channels (Article 8(3)). Where such central group whistleblowing function exists within a group, it will then be the whistleblower’s choice to decide whether to report at that level (see below, point iv) or at the level of the subsidiary where s/he works, depending on the specific circumstances of each case*».

<sup>9</sup> Le osservazioni sono pubblicate sul sito di AODV<sup>231</sup> alla pagina [https://www.aodv231.it/images/img-editor/files/AODV231%20Osservazioni%20interlocutorie%20ANAC%20sulle%20LG\(1\).pdf](https://www.aodv231.it/images/img-editor/files/AODV231%20Osservazioni%20interlocutorie%20ANAC%20sulle%20LG(1).pdf).

Anche Confindustria ha prospettato la medesima soluzione nell’ambito delle proprie osservazioni del 15 giugno 2023, ove ha evidenziato che «*sarebbe utile precisare, in via interpretativa, che, all’interno dei gruppi, è possibile attribuire la gestione del canale e della segnalazione a una società del gruppo o a una funzione centralizzata, che opera in qualità di soggetto esterno, in attuazione dell’art. 4, co. 2 del Decreto*».

---

nelle imprese sopra soglia, quale forma peculiare, all'interno dei Gruppi societari, di **ester-nalizzazione** della gestione (ivi compreso l'utilizzo della medesima piattaforma, opportunamente segregata).

L'affidamento del canale ad un Gestore esterno è, a ben vedere, soluzione diversa rispetto alla **condivisione delle risorse** (ad esempio mediante la istituzione di una *task force* unitaria per condurre le investigazioni interne e dare seguito alle segnalazioni) e non appare preclusa dalla disciplina di riferimento. Nondimeno, vista la posizione interpretativa adottata da ANAC, formulata peraltro in forma dubitativa e senza un approfondimento esaustivo, **la tematica dovrà essere ulteriormente trattata quando saranno emanati gli annunciati atti di regolazione sul canale interno**, rispetto ai quali l'Associazione si riserva di intervenire in fase di consultazione.

In un simile contesto, l'OdV potrà eventualmente fungere da **"hub locale"** per i profili di diritto italiano, soprattutto nella fase di valutazione iniziale della rilevanza della segnalazione (come ente di supporto, preferibilmente, oppure come responsabile dello smistamento, v. *supra*), nell'ambito dei canali attivati a livello internazionale.

## Conclusioni

I canali di segnalazione interna rappresentano uno strumento in grado di elevare ulteriormente la quantità e la qualità del sistema di controllo interno degli enti e, in quanto tale, si pone al servizio del miglioramento del sistema "231" e della prevenzione dei reati presupposto.

In quest'ottica, il ruolo dell'OdV – ferme le imprescindibili collocazioni di sistema del suo ruolo di vigilanza e non di gestione – assume un ulteriore connotato di verifica e supporto alla *compliance* integrata, diretto a vigilare sull'aggiornamento del Modello organizzativo, sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, anche con riguardo a quanto introdotto dal D.Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*.