

Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione



Studio Previti

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE



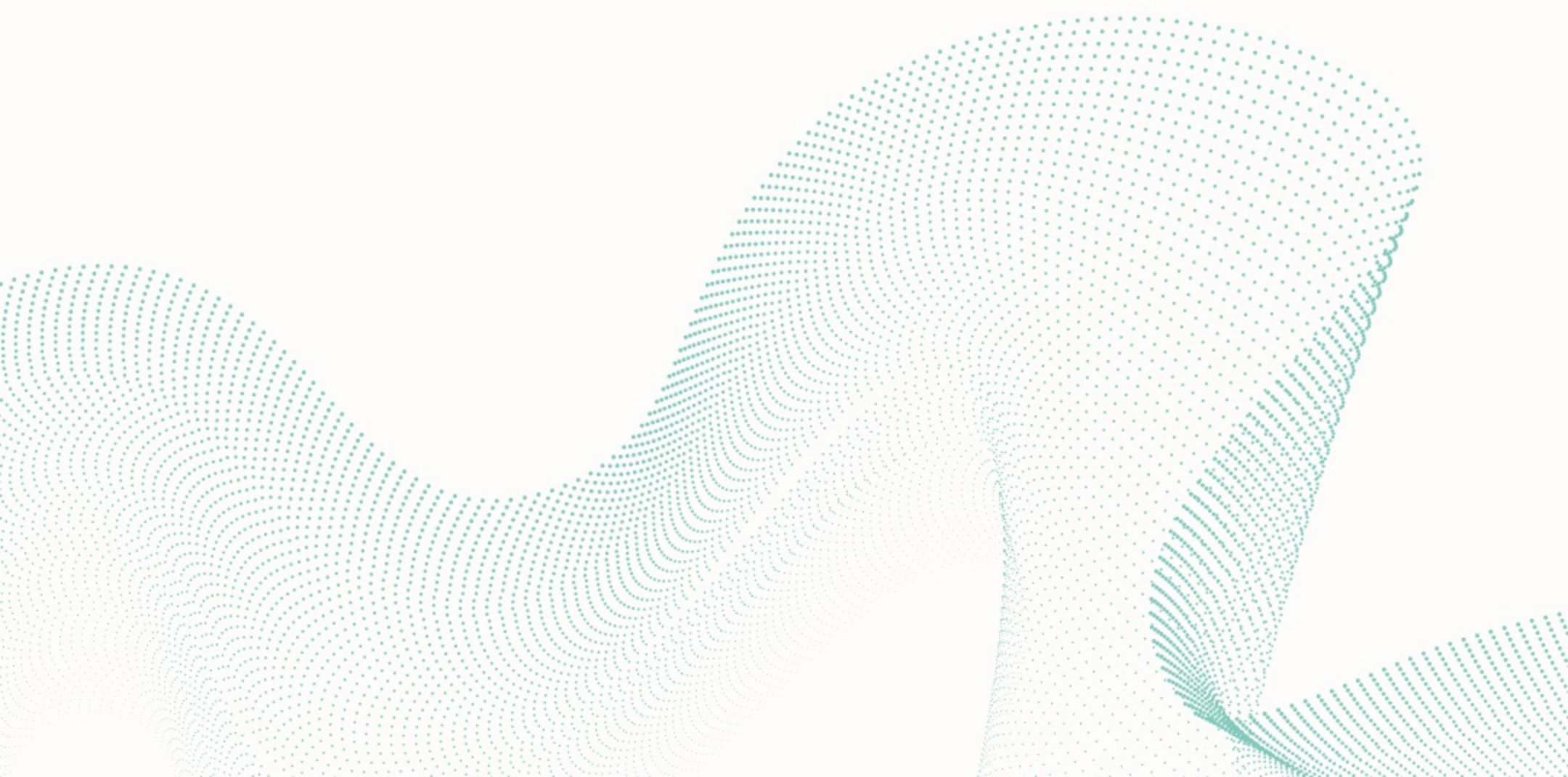
Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione

Le ***Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione***, approvate dall'ANAC con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, hanno l'obiettivo di:

- **fornire indicazioni** sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione
- **garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing** (non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella delibera ANAC n. 311/20234, ma le integrano e completano)
- **adeguarsi** agli esiti della consultazione pubblica e al parere del Garante Privacy

Approfondimenti

Di seguito sono analizzati brevemente alcuni dei punti principali delle Linee Guida.



Il coinvolgimento dei sindacati (OO.SS)

- **Quando?** Nell'**attivazione del canale interno** e in caso di **modifiche sostanziali o aggiornamenti** dell'atto organizzativo
- **Natura: meramente informativa ma necessaria**; in assenza, la procedura per il ricevimento delle segnalazioni e la relativa gestione non sarà conforme alla citata norma e, quindi, potrebbe scattare la sanzione di cui all'articolo 21 del decreto.
- L'informativa è trasmessa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del MOG

Approfondimenti

- **Segnalazioni in forma scritta**

i) **preferenza per le piattaforme informatiche**, adeguatamente progettate e configurate per offrire **misure di sicurezza stringenti** (es. cifrare i dati a riposo per mitigare/impedire i data breach) e **garantire un livello di protezione dei dati personali sia in fase di acquisizione sia di gestione delle segnalazioni** (es. l'adozione di un KEY Code noto solo al segnalante che consente di mantenere un'interlocuzione riservata) .

ii) La posta elettronica non è considerata una **modalità adeguata a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** (in assenza di misure di mitigazione del rischio individuate in sede di DPIA)

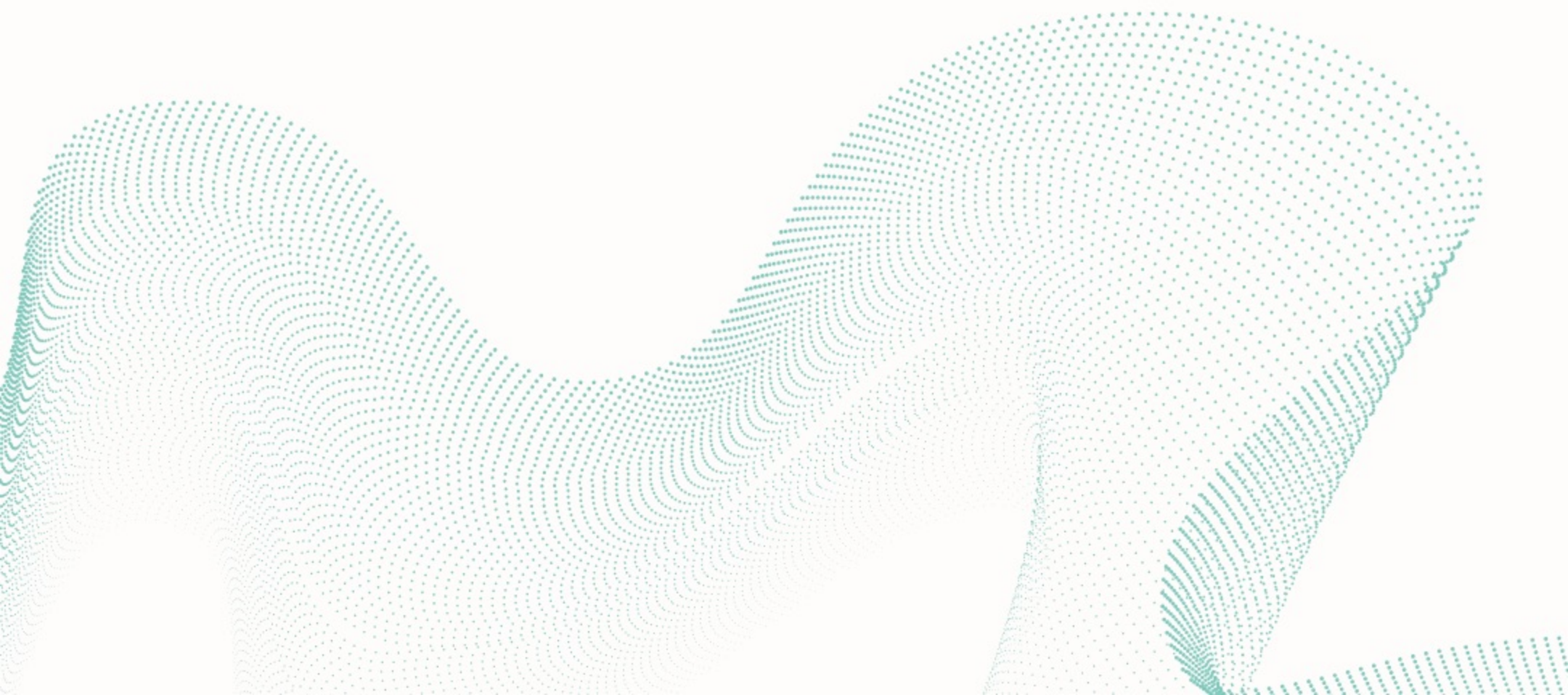
Perché? I sistemi informatici di gestione della posta elettronica normalmente **generano, raccolgono e conservano metadati** (es. i log relativi all'invio e alla ricezione dei messaggi) **in modo preventivo e generalizzato à rischio di re-identificazione.**

Attenzione

Nel caso in cui l'accesso ai canali interni di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del datore di lavoro, occorre garantire la **non tracciabilità della persona segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali**, sia sulle piattaforme informatiche che negli apparati (es. firewall o proxy) eventualmente coinvolti nella trasmissione delle comunicazioni della persona segnalante.

Segnalazioni in forma orale:

- attraverso linee telefoniche,
- con sistemi di messaggistica vocale,
- incontri diretti, solo su richiesta del segnalante, da svolgersi entro un termine ragionevole e garantendone la riservatezza



I requisiti del gestore

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede che la **gestione delle segnalazioni sia affidata:**

- a una persona o a un ufficio dedicato **interno**
- oppure a un soggetto **esterno**

I compiti e le responsabilità di tali soggetti, anche rispetto al trattamento dei dati personali, devono essere **indicati e specificati all'interno dell'atto organizzativo/MOG 231.**

La gestione del canale interno deve essere affidata a un **soggetto dotato di autonomia, imparzialità, indipendenza e competenza.** È preferibile che si tratti di un soggetto con una buona conoscenza in campo giuridico, nonché munito di adeguata formazione in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali.

Al fine di garantire tali requisiti, è necessario:

- che agli organi di indirizzo non siano attribuiti **poteri di supervisione sulla gestione della segnalazione** (ferma l'attività di monitoraggio generale sul funzionamento della procedura whistleblowing)
- prestare particolare attenzione al **cumolo degli incarichi**: l'Anac ritiene che negli enti di grandi dimensioni o strutturalmente complessi il DPO non debba coincidere con il gestore del canale whistleblowing. Diversamente ne ammette la designazione negli enti di ridotte dimensione (meno di 50 dipendenti) previa valutazione ad hoc e adeguata motivazione (es. carenza del personale impedisce distinzione funzioni)
- nell'atto organizzativo/MOG 231 vanno disciplinate le **eventuali ipotesi di conflitto di interessi** in cui può trovarsi il gestore nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, individuando, per tali casi, un apposito sostituto



**Le diverse fasi di attività
del gestore in presenza
di una segnalazione
whistleblowing
(elencazione esemplificativa)**

1. Avviso di ricevimento della segnalazione

Il gestore è tenuto a rilasciare alla persona segnalante tale avviso entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa. L'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un **carattere meramente informativo** con riferimento alla ricezione e presa in carico.

2. Esame preliminare della segnalazione ricevuta

Preliminarmente il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi di legge e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi)

3. Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'ANAC raccomanda di prestare molta attenzione alla **tutela della riservatezza** nel momento in cui si rende necessario per il gestore **coinvolgere soggetti terzi** (interni o esterni all'amministrazione) per le verifiche sui fatti segnalati

4. Riscontro alla persona segnalante: è ribadita la natura non perentoria del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione per dare riscontro al segnalante. Ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione, è necessario che il gestore mantenga aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione

5. Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione: concluse le attività di gestione della segnalazione, il gestore dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura.

Salva la **conservazione degli atti e dei documenti relativi ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro** (es. procedimento disciplinare) che hanno avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione.

Codice di comportamento

Devono essere integrati dagli
enti con i doveri connessi
all'applicazione dell'istituto del
whistleblowing e le conseguenti
responsabilità

Formazione

Occorre avviare **specifiche attività di formazione del personale**, con particolare riguardo ai soggetti gestori, per garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni di whistleblowing e contribuire così alla creazione di una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione e nella società



Whistleblowing e Modello organizzativo 231

- **Prevedere un unico canale interno**

Considerato che la nuova disciplina del d.lgs. n. 24/2023 dispone che i Modelli 231 debbano prevedere canali interni di segnalazione, gli enti dovranno disporre di un canale di segnalazione idoneo a ricevere tutte le segnalazioni di cui al d.lgs. n. 24/2023, ivi incluse quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

L'Autorità raccomanda l'adozione di un solo canale di segnalazione. Il doppio canale rischierebbe, infatti, di essere una duplicazione e di porsi in contrasto con l'esigenza di semplificare e razionalizzare i presidi esistenti

- **Se il gestore è l'Odv**, questi riceve anche le segnalazioni sul Modello 231 e può esercitare quei compiti di vigilanza che il d.lgs. n. 231/2001 gli attribuisce

Se il gestore è un soggetto diverso dall'Odv, l'atto organizzativo/MOG 231 deve necessariamente disciplinare le procedure di raccordo e coordinamento tra l'Odv e il gestore

La formazione potrà essere:

- a) generale, sui contenuti del MOG 231/atto organizzativo, per tutto il personale;
- b) specifica, con appositi focus tematici, per coloro che operano nelle aree in cui maggiore è il rischio di condotte illecite e di violazioni del Modello 231.

La **partecipazione** ai corsi deve ritenersi **obbligatoria**

Nell'aggiornare il Modello, l'ente dovrà esplicitare il divieto di commissione di qualsiasi atto o comportamento di **ritorsione** nei confronti della persona segnalante e degli altri soggetti cui il d.lgs. n. 24/2023 riconosce la protezione.

Il canale di segnalazione interno nei gruppi societari

All'interno dei **gruppi con imprese fino a 249 dipendenti** è ammessa la **condivisione del canale interno e della relativa gestione** (Cfr. art. 4, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023) **purché siano rispettati i requisiti di riservatezza, autonomia e responsabilità previsti** dalla normativa: la condivisione non può *“pregiudicare l’obbligo di garantire la riservatezza, di fornire un riscontro e di gestire la violazione segnalata”*.

N.B. differenze tra la condivisione del canale e l'affidamento della gestione a un soggetto terzo:

- **condivisione del canale:** compartecipazione delle società coinvolte nell'acquisto dell'infrastruttura informatica. Mediante tale infrastruttura, ogni società del gruppo assolve all'obbligo di dotarsi di un proprio canale interno, ferma restando la necessità per ciascuna società di nominare un gestore al fine di trattare e istruire le segnalazioni ricevute
- **affidamento della gestione a un soggetto terzo:** per tutti i gruppi di imprese, a prescindere dalla soglia dimensionale, la gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona interna ovvero a un ufficio interno o a un soggetto esterno



Approfondimento 3: Gli Enti del Terzo settore (ETS) e il whistleblowing

L'attività di sostegno degli ETS alla persona segnalante consiste nel fornire:

- informazioni sulla normativa in materia di whistleblowing, indirizzi nella scelta del canale utilizzabile per presentare la segnalazione, supporto in presenza di presunte ritorsioni.
- supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito.

Il sostegno offerto dagli ETS può precedere o seguire il processo di segnalazione.

N.B. Il ruolo di facilitatore e quello degli ETS vanno tenuti distinti:

- **il facilitatore** assiste la persona nel processo di segnalazione
- **gli ETS** forniscono informazioni, assistenza e consulenza come sopra indicato



Studio Previti

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

contatti@previti.it
www.previti.it



06.3234623
02.795587



Via Cicerone, 60 00193 Roma
Via Stradivari, 4 20131 Milano