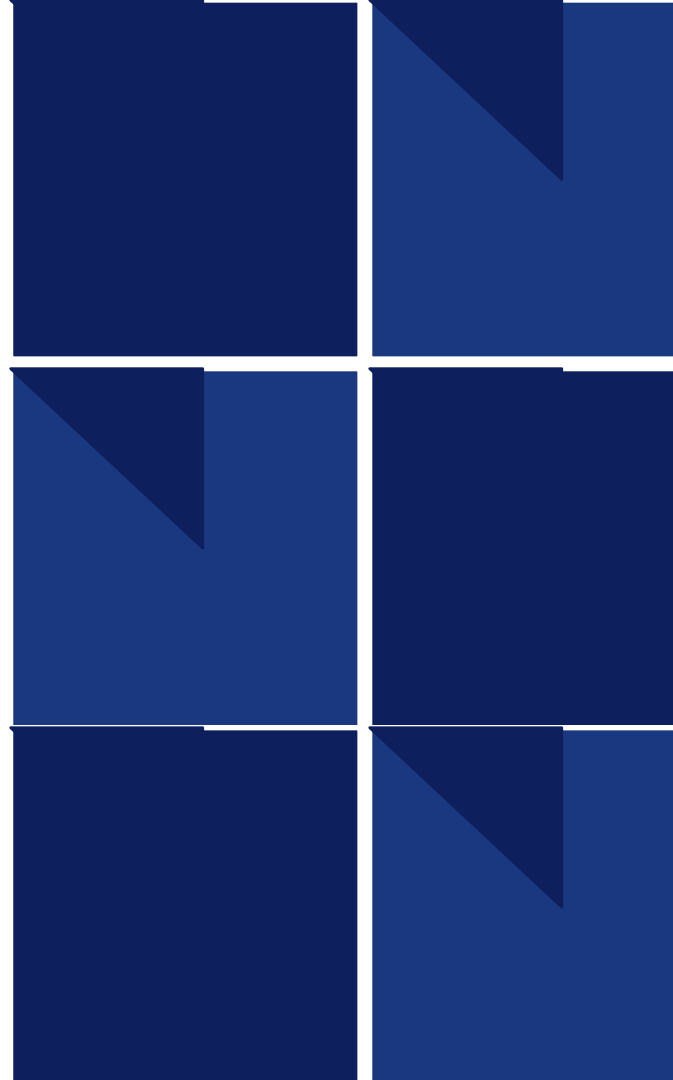


Nuove Linee Guida ANAC sui canali interni di segnalazione whistleblowing

Sintesi delle novità per i soggetti privati
(D.lgs. n. 24/2023 – Whistleblowing)

22 giugno 2026



Contesto e obiettivi delle nuove Linee Guida

- 12 dicembre 2025: nuove Linee Guida ANAC sui canali interni di segnalazione, al termine di un processo di consultazione pubblica, a cui ha partecipato anche Confindustria.
- Obiettivo delle LG: integrare le precedenti indicazioni per chiarire gli aspetti che, nella prassi applicativa, hanno generato dubbi interpretativi e ricadute organizzative.

Posizione di Confindustria in consultazione

- Richiesta di limitarsi a suggerire mere opzioni, salvaguardando le diverse esigenze organizzative delle imprese nel rispetto della norma.
- ANAC ha recepito diverse osservazioni di Confindustria, adottando per lo più un approccio di criteri minimi uniformi, con adeguata flessibilità.

Guida operative di Confindustria: aggiornata a maggio 2026 per tener conto delle indicazioni di ANAC

Principali aree di novità

Canale interno e sindacati

Ruolo meramente informativo (non vincolante) delle organizzazioni sindacali

Modalità di segnalazione

Preferenza per piattaforme informatiche; regole per forma scritta, orale

Il gestore

Requisiti di autonomia, imparzialità, indipendenza e gestione dei conflitti di interessi

Impatto su MOG 231 e OdV

Aggiornamento sistema disciplinare, unicità del canale e raccordo con l'OdV

Gruppi di imprese

Opzioni di condivisione e affidamento a terzi

Vigilanza ANAC

Poteri di vigilanza su condivisione del canale e affidamento a soggetti esterni

Canale interno di segnalazione e ruolo delle organizzazioni sindacali

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede l'attivazione del canale interno "sentite" le rappresentanze sindacali. Le nuove LG chiariscono la portata di questo obbligo.

Carattere del coinvolgimento sindacale

- Meramente informativo: interlocuzione preventiva per acquisire eventuali osservazioni sull'implementazione del canale (termine e disponibilità incontro)
- Il parere sindacale non ha natura vincolante
- Le modalità di interlocuzione sono rimesse alla discrezionalità del singolo ente
- Il coinvolgimento è obbligatorio anche in caso di modifiche sostanziali/aggiornamenti all'atto organizzativo
- In presenza di RSA o RSU, l'informativa va inoltrata a tali rappresentanze; con più RSU è auspicabile una forma di coordinamento. In assenza, organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale

Conseguenza dell'omissione

In assenza del coinvolgimento sindacale, la procedura per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni non è conforme alla norma e l'ente è sanzionabile.

Canali per effettuare la segnalazione

Forma scritta

- ❖ Preferenza ANAC: piattaforme informatiche (sicurezza, confidenzialità, tracciabilità)
- ❖ Alternativa: protocolli riservati in doppia busta, nel rispetto dei requisiti minimi di tutela
- ❖ Email: di per sé non adeguata a garantire la riservatezza, salvo specifiche contromisure documentate nel MOG/atto organizzativo.
- ❖ Il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all'identità della persona segnalante è ulteriormente aggravato nel caso in cui quest'ultima utilizzi la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro

Forma orale

- ❖ Canali ammissibili:
 - linee telefoniche dedicate con operatore autorizzato
 - sistemi di messaggistica vocale / segreteria telefonica
 - incontro diretto su richiesta del segnalante (entro termine ragionevole, anche in sede esterna)
- ❖ Ogni ente può limitare giorni/fasce orarie di acquisizione delle segnalazioni orali
- ❖ Obbligo di tracciamento delle segnalazioni orali per garantire corretto follow-up (registrazione o verbale)

Il gestore della segnalazione: requisiti e attività

- ❖ Il gestore può essere una persona o un ufficio interno all'ente, oppure un soggetto esterno. Requisito fondamentale: l'**autonomia**.

Requisiti di autonomia

- Imparzialità: operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte
- Indipendenza: svolgere le attività senza interferenze, in autonomia operativa e valutativa
- ❖ Competenze preferibili: buona conoscenza in campo giuridico, etico e dell'integrità; formazione in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali; conoscenza dell'organizzazione dell'ente.

Fasi dell'attività del gestore

1. Avviso di ricevimento entro 7 giorni (solo informativo, senza valutazione del merito)
2. Esame preliminare: verifica dei presupposti soggettivi e oggettivi. Se mancano, eventuale segnalazione ordinaria
3. Istruttoria: verifiche, analisi e valutazioni sulla fondatezza dei fatti segnalati (NB: al terzo coinvolto si trasmettono solo gli esiti, non la segnalazione integrale). ANAC suggerisce gruppo di Lavoro per istruttoria.
 - Esito: archiviazione motivata oppure trasmissione agli organi/funzioni competenti
4. Riscontro al segnalante sugli esiti dell'istruttoria entro 3 mesi (possibile riscontro intermedio; poi definitivo)

Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti

ANAC precisa:

- ❖ segnalazione inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente: la segnalazione deve essere considerata come trasmessa a un soggetto non competente.

Quindi: coloro ai quali non compete riceverla dovranno trasmetterla, entro 7 giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

- ❖ segnalazione inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica.

Quindi: richiedere alla persona segnalante chiarimenti sulle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste.

In presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il gestore del canale interno è tenuto a darvi seguito.

Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista per la divulgazione pubblica, la segnalazione sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà applicabile l'istituto del whistleblowing.

Gestore: rapporto con l'organo di indirizzo e conflitti di interessi

Rapporto gestore – organo di indirizzo

Profilo rivisto dopo la consultazione, in linea con le istanze di Confindustria.

All'organo di indirizzo non devono essere attribuiti poteri di supervisione o decisori sulla gestione delle segnalazioni

Il gestore deve svolgere in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali

L'organo di indirizzo:

- può essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, per profili di competenza
- svolge un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura

Conflitto di interessi e cumulo incarichi

❖ **Disciplinare il conflitto del gestore nell'atto organizzativo:**

- sostituto/organo collegiale; se anche il sostituto è in conflitto, segnalazione ANAC.
- enti privi di personale sufficiente per nominare un sostituto: la segnalazione può essere trasmessa direttamente ad ANAC

❖ **Attenzione al cumulo incarichi.** es: cumulo tra Responsabile della protezione dati (RPD) + gestore:

- enti grandi o complessi: preferibile che RPD e gestore non coincidano
- enti di ridotte dimensioni: ammissibile con valutazione *ad hoc* e adeguata motivazione
- ❖ Prevedere un sostituto anche in caso di assenza prolungata del gestore (> 7 giorni)

Impatto sui modelli organizzativi 231

Enti con MOG 231

Il MOG deve prevedere: **i)** canale interno che soddisfi i requisiti del D.lgs. 24/2023 (funzionamento anche rinvio ad atto organizzativo); **ii)** sistema disciplinare aggiornato per includere la disciplina whistleblowing e le sanzioni per le relative violazioni (art. 21, co. 2, D.lgs. 24/2023); **iii)** divieto di atti ritorsivi

Enti senza MOG 231

ANAC suggerisce di integrare gli atti che dispongono le regole di comportamento del personale con i doveri connessi al whistleblowing.

Contenuto minimo del MOG/atto organizzativo

- Canali di segnalazione (interni ed esterni), eventuale condivisione/esternalizzazione, modalità di funzionamento
- Violazioni oggetto di segnalazione e tutele riconosciute al segnalante
- Modalità di attivazione e gestione del canale; coinvolgimento delle organizzazioni sindacali

Unicità del canale e ruolo dell'OdV

- ANAC raccomanda un solo canale 231 e whistleblowing: il doppio canale duplicherebbe i presidi senza benefici
- Se l'OdV è anche gestore: riceve tutte le segnalazioni 231 e whistleblowing
- Se il gestore è diverso dall'OdV: il MOG 231/atto organizzativo deve disciplinare le procedure di raccordo tra i due soggetti.

Formazione e informazione

Formazione del personale

La formazione è un momento cruciale e deve essere programmata periodicamente

Destinatari:

- ❖ personale preposto alla gestione: disciplina normativa, data protection, procedure operative, principi generali di comportamento (riservatezza, integrità, ascolto, competenze comunicative)
- ❖ tutto il personale: *ratio* e contenuto della disciplina, procedure adottate, casi concreti. Focus specifici per funzioni più esposte a violazioni 231 e condotte illecite

La partecipazione ai corsi deve ritenersi obbligatoria

Informazione

- ❖ Ampia e capillare diffusione e conoscibilità dei contenuti del MOG 231/atto organizzativo
- ❖ Indicazioni ANAC:
 - inviare copia del MOG 231/atto organizzativo al personale tramite i canali di comunicazione interna e pubblicazione sul sito
 - trasmettere copia del MOG 231/atto organizzativo ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori e ai partner commerciali;
 - comunicare ai medesimi soggetti aggiornamenti e modifiche sostanziali al MOG 231/atto organizzativo

Canali whistleblowing nei gruppi di imprese

- ❖ La soglia dimensionale (≤ 249 / > 249 dipendenti) si calcola a livello di singola impresa del gruppo, non a livello consolidato
- ❖ **Gruppi con imprese fino a 249 dipendenti: 2 opzioni percorribili**
 - A) Condivisione del canale interno: piattaforma unica ma ramificata per i singoli enti; ogni società nomina un proprio gestore con accesso esclusivo alle segnalazioni di propria pertinenza (tutela della riservatezza segnalante) e resta responsabile della interlocuzione con il segnalante; la società può avvalersi della capacità investigativa dell'ente a tal fine individuato nel contratto (es. a capogruppo), previa informativa al segnalante. Contratto per disciplinare la condivisione (compiti e responsabilità).
 - B) Affidamento della gestione a un soggetto esterno (inclusa la capogruppo; vd. *infra*)
- ❖ **Gruppi con imprese oltre 249 dipendenti (soluzione applicabile a tutti i gruppi, anche sottosoglia)**
 - La condivisione del canale interno non è consentita
 - È ammesso l'affidamento della gestione a un soggetto esterno (inclusa la capogruppo o un terzo)
 - Ogni società stipula un contratto con il soggetto esterno che disciplina, tra l'altro, compiti, poteri e responsabilità del gestore

Vigilanza ANAC su condivisione e affidamento a terzi

- ❖ Sui **canali condivisi**, ANAC può:
 - vigilare sul singolo canale facente capo all'ente
 - verificare l'adeguato seguito alle segnalazioni
 - vigilare sul rispetto degli obblighi di interlocuzione con il segnalante
- ❖ **Condivisione in gruppi con sedi in più Stati**: ANAC esercita la vigilanza nei confronti della società presso cui è effettuata la segnalazione, che abbia sede in Italia
- ❖ **Affidamento a terzi**: in generale, ogni ente ha l'obbligo di istituire e attivare un canale; pertanto, il committente è sanzionabile per mancata attivazione canale o mancata conformità, se, in sede di stipulazione del contratto, non ha verificato l'assoluta inidoneità del fornitore all'esecuzione della gestione del canale.

Grazie!

