



Whistleblowing: le nuove Linee Guida ANAC sui canali interni di segnalazione. Sindacati, indicazioni operative e centralità della formazione

 19/01/2026

Gaspare Roma
Veronica Maria Sole Franco

Il 12 dicembre scorso, l'ANAC ha pubblicato le "*Linee Guida n. 1*" in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025. Il documento è il risultato di un'indagine svolta dall'Autorità nel 2023, seguita da una consultazione con istituzioni e rappresentanti delle imprese. L'obiettivo è fornire chiarimenti operativi sui profili organizzativi e procedurali dei canali interni, favorendo un'applicazione uniforme del d.lgs. n. 24/2023, anche alla luce delle precedenti delibere dell'ANAC. Di seguito gli aspetti di maggiore interesse.

(1) Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali

Le Linee Guida ribadiscono l'obbligo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali (RSA o RSU, ovvero, in assenza, le organizzazioni territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) nell'attivazione del canale interno, ricordando che, in caso di omissione, l'ente è esposto ad una sanzione amministrativa pecuniaria. Il coinvolgimento ha natura informativa, finalizzata all'acquisizione di osservazioni sull'istituzione del canale interno e sulle modifiche sostanziali dell'atto organizzativo o del Modello di Organizzazione e Gestione ("**MOG**"). L'informativa essere trasmessa prima della definitiva approvazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del MOG, indicando un termine per presentare eventuali richieste di chiarimenti e/o incontri.



(2) Canali interni e modalità di segnalazione

Le modalità di presentazione delle segnalazioni devono essere disciplinate nell'atto organizzativo o nel MOG. Le segnalazioni possono essere raccolte in forma scritta oppure oralmente. La loro raccolta è gestita privilegiando l'utilizzo di *software* informatici, che devono essere idonei a garantire elevati livelli di sicurezza e protezione dei dati personali, nel rispetto della normativa in materia di *privacy*.

(3) Il ruolo del gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni è affidata al gestore, quale soggetto autonomo, imparziale e indipendente. La funzione in esame può essere svolta da un soggetto interno o esterno all'ente, purché dotato di competenze adeguate, preferibilmente in ambito giuridico e con una conoscenza dell'organizzazione. Il gestore è l'unico soggetto legittimato a ricevere le segnalazioni e a svolgere le attività istruttorie.

L'atto organizzativo deve inoltre disciplinare i conflitti di interesse e prevedere la nomina di un sostituto del gestore, ove necessario.

(4) Codici di comportamento e formazione

La disciplina del *whistleblowing* incide direttamente sui doveri del personale. Per questo, le Linee Guida impongono agli enti di investire sulla formazione sul tema e di integrare i codici di comportamento, i codici etici e i MOG con disposizioni specifiche dedicate al *whistleblowing*.

(5) Approfondimenti per particolari settori

Con riferimento al Modello 231, il canale interno diventa parte integrante del sistema di prevenzione dei rischi. L'ANAC suggerisce l'adozione di un canale unico per le segnalazioni rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 e del d.lgs. 24/2023.

Nei gruppi societari è ammessa la condivisione del canale, purché siano garantite riservatezza, autonomia e chiarezza delle responsabilità. Ciascuna società resta comunque responsabile delle segnalazioni che la riguardano. Quanto agli Enti del Terzo Settore, è riconosciuta per essi la possibilità di fornire supporto informativo e assistenza al segnalante, anche sotto il profilo morale o psicologico, fermo restando che la segnalazione deve essere presentata direttamente dalla persona interessata.


Pur senza introdurre nuovi obblighi sostanziali, le Linee Guida consolidano la disciplina sul *whistleblowing*, chiarendo i profili applicativi che avevano generato maggiori incertezze a livello applicativo. La sfida maggiore per le società e le pubbliche amministrazioni sarà quella di interpretare e dare correttamente seguito alle indicazioni ANAC in prassi operative coerenti, evitando approcci meramente formali e valorizzando il *whistleblowing* come componente strutturale dei sistemi di integrità e prevenzione.




Gaspare Roma
PARTNER


 g.roma@dejalex.com


 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

Veronica Maria Sole Franco
LAWYER

 v.franco@dejalex.com

 + 39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Potapovsky Lane, 5, build. 2, 4th floor, office 401/12/9 · 101000, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

