

Whistleblowing: canali di segnalazione interni – Linee guida ANAC

16 Gennaio 2026

Il contenuto che stai visualizzando è riservato agli associati ANCE.

Si trasmettono, per opportuna informativa, le [linee guida dell'ANAC in materia di whistleblowing](#), approvate con la Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, con le quali sono state fornite indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, a completamento delle indicazioni già fornite sulla gestione dei canali esterni (cfr. [comunicazione Ance del 3 agosto 2023](#)).

Tali linee guida integrano quanto già contenuto nel DLgs n. 24/2023, al fine di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del whistleblowing.

In particolare, l'Autorità, nell'elaborazione delle stesse, ha tenuto conto degli esiti della consultazione pubblica, svoltasi lo scorso anno, e ha recepito diverse osservazioni di Confindustria, riportate nella guida operativa elaborata nell'ambito del gruppo di lavoro a cui ha preso parte anche l'Ance (cfr. [comunicazione Ance del 30 ottobre 2023](#)), in merito, ad esempio, alle modalità di effettuazione della segnalazione, alle fasi dell'attività di gestione, al ruolo delle organizzazioni sindacali e alla gestione del canale nei gruppi di imprese.

Come già indicato nelle precedenti Linee guida, di cui alla delibera n. 311/2023, è stato, in primo luogo, ribadito il ruolo riconosciuto dal legislatore al canale interno di segnalazione, incoraggiandone il ricorso in quanto *“un'efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni passano attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte di soggetti maggiormente vicini all'origine della violazione stessa”*.

È stato, inoltre, ricordato che l'attivazione di tale canale^[1] deve avvenire *“sentite”* le rappresentanze o organizzazioni sindacali (ossia quelle comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) di cui all'art. 51 del DLgs n. 81/2015).

Sul punto l'Anac ha confermato che il coinvolgimento dei sindacati, in base alla formulazione *“sentite”*, ha un carattere meramente informativo.

Si tratta, infatti, di una interlocuzione preventiva, che consente agli enti di acquisire le eventuali osservazioni di parte sindacale sull'implementazione del canale interno e di definire, nell'atto organizzativo/MOG 231, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione. Tale coinvolgimento – seppur interlocutorio – delle organizzazioni sindacali, andrà previsto anche laddove sia necessario apportare modifiche sostanziali/aggiornamenti all'atto organizzativo.

In caso di mancato coinvolgimento, la procedura sarà considerata non conforme e l'ente sarà sanzionabile ai sensi dell'art. 21 del DLgs n. 24/2023. Sul punto Confindustria, sentita per le vie brevi, ha informato che chiederà all'Anac chiarimenti.

L'Anac chiarisce che le modalità di interlocuzione con i rappresentanti sindacali, sono rimesse alla discrezionalità dei singoli Enti, fermo restando che l'informativa contenente i principali elementi che

connotano il canale interno dovrà essere trasmessa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del MOG, per valutare le considerazioni eventualmente formulate dall'organizzazione sindacale, fermo restando che l'eventuale parere non ha natura vincolante.

Con riferimento poi alle modalità di effettuazione della segnalazione interna è stato ricordato che la stessa può essere effettuata sia in forma scritta che orale e il canale interno di segnalazione dovrà essere facilmente accessibile da parte di tutti gli aventi diritto.

Per quanto riguarda la forma scritta, è stata ribadita l'opportunità di scegliere piattaforme informatiche, in quanto consentono di adottare stringenti misure di sicurezza e assicurare un maggiore livello di protezione dei dati personali. È stato nuovamente sconsigliato, invece, il ricorso alla posta elettronica, in quanto considerata non adeguata a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante (se non accompagnata da specifiche contromisure di mitigazione del rischio, da individuare nell'ambito della valutazione di impatto).

In merito, poi, alle segnalazioni orali, sono state ribadite le tre diverse modalità (attraverso linee telefoniche; attraverso sistemi di messaggistica vocale; su richiesta della persona segnalante con un incontro diretto) ed è stato ricordato che occorre prevedere una specifica modalità di tracciamento delle segnalazioni orali, soprattutto per garantire un effettivo e corretto procedimento (es. registrazione, previo consenso della persona segnalante).

Al riguardo, si ricorda che è a disposizione delle imprese associate, ad un prezzo scontato, la specifica sezione "segnalazioni" dell'applicativo informatico SQuadra Edilizia, che permette alle imprese associate di adempiere all'obbligo di istituzione del canale interno, in conformità con quanto disposto dal D.Lgs n. 24/2023 ([cfr. comunicazione Ance 20 ottobre 2023](#)). Si informa altresì che tale canale è in linea con le indicazioni fornite dall'Anac, nell'ambito di tali Linee guida.

Nel documento sono state inoltre ricordate le ipotesi sanzionatorie, i requisiti del gestore del canale interno (imparzialità e indipendenza) e le ipotesi di cumulo degli incarichi (ad es. responsabile protezione dati - RPD e gestore canale whistleblowing).

È stato altresì ricordato che è necessario avviare specifiche attività di formazione e informazione, per garantire una gestione consapevole delle segnalazioni. Tale formazione periodica dovrà essere rivolta sia ai soggetti addetti al processo di gestione delle segnalazioni che al personale interno ed esterno all'ente.

Nella parte conclusiva delle Linee guida sono stati, infine, riportati i 3 seguenti approfondimenti:

- Approfondimento 1: Disciplina whistleblowing e il modello organizzativo 231;
- Approfondimento 2: Gruppi societari;
- Approfondimento 3: Gli Enti del terzo settore e il whistleblowing.

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia al documento trasmesso, facendo riserva di fornire ulteriori indicazioni, anche alla luce di quanto sarà indicato da Confindustria nella nota di analisi di prossima definizione ([cfr. Comunicazione di Confindustria](#)).

[1] Tali canali, per i soggetti privati, sono previsti all'interno dei modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 6, co.1, lett. a) del DLgs n. 231/2001