

Le indicazioni operative di Assonime per le imprese alla luce delle recenti Linee guida Anac

Whistleblowing, regole in chiaro

Segnalazione scritta oppure orale: decide il whistleblower

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE

E GIULIA MARIA MENTASTI

Segnalazione scritta o orale, la scelta spetta al whistleblower: è quanto sottolineato da Assonime, nel "Vademecum operativo al whistleblowing alla luce delle recenti Linee guida Anac" del 20 aprile scorso, che ricorda come il d.lgs. 24/2023 (c.d. decreto whistleblowing) impone agli enti di istituire canali di segnalazione interni che prevedano entrambe le modalità, dando al segnalante la possibilità di scegliere. Quanto all'adeguamento dei Modelli organizzativi 231, il Vademecum evidenzia la raccomandazione di Anac di adottare un unico canale idoneo a ricevere tutte le segnalazioni del decreto whistleblowing, incluse quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, evitando confusione e duplicazioni.

Il Vademecum. Con l'adozione nel dicembre 2025, da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione, delle nuove Linee guida in materia di whistleblowing sulla gestione del canale interno di segnalazione (delibera n. 478 del 26/11/2025) e sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (delibera n. 479 del 26/11/2025), Assonime ha pubblicato un documento di sintesi dei principali adempimenti e delle criticità applicative, proponendo soluzioni desumibili dalle Linee guida Anac o emerse nelle prime prassi.

Modalità di segnalazione. Assonime ricorda che la normativa prevede la possibilità di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale (recita l'art. 4, comma 3, del decreto whistleblowing che "le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale"), e impone agli enti di istituire canali di segnalazione interni aventi entrambe le modalità, lasciando al segnalante la possibilità di scegliere.

Il canale scritto. Quanto al canale scritto, il Vademecum evidenzia l'assoluta preferenza, ribadita nelle Linee Guida, per le piattaforme informatiche, in ragione del maggior livello di protezione dei dati personali che le nuove soluzioni tecnologiche sono in grado di garantire. Al fine di adottare uno strumento affidabile, nonché di valutare la idoneità delle misure di sicurezza dello strumento informatico sia la completa conformità al trattamento dei dati, all'ente che ricorre all'utilizzo della piattaforma viene raccomandata un'accurata due diligence sul fornitore. Ciò detto, Assonime si sofferma anche sulla possibilità di ricorrere alla protocollazio-

Whistleblowing, il vademecum	
Modalità di segnalazione	Quanto alle modalità di segnalazione: - la normativa prevede la possibilità di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale - gli enti devono istituire canali di segnalazione interni aventi entrambe le modalità - la scelta se segnalare in forma scritta o orale spetta al segnalante
Forma scritta	Quanto alle segnalazioni scritte: - la scelta dello strumento maggiormente idoneo è rimessa all'ente anche in base al contesto organizzativo di riferimento - la piattaforma informatica rappresenta la preferenza dell'Anac - se l'ente sceglie la modalità cartacea, è opportuno il ricorso alla "doppia busta" (la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, entrambe inserite in una terza busta con la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione) e alla protocollazione riservata
Forma orale	Quanto alle segnalazioni orali, possono essere fatte alternativamente: - attraverso linee telefoniche (es. <i>linea telefonica gratuita ad hoc gestita da un operatore autorizzato che acquisisce e registra le segnalazioni</i>) - attraverso sistemi di messaggistica vocale (es. <i>sistema di segreteria che riceve le segnalazioni sotto forma di messaggi vocali oppure casella vocale sulla piattaforma informatica</i>) - con un incontro diretto (su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole, in luogo interno o esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza)

ne riservata in doppia busta: in tale ipotesi, non è più richiesto l'inserimento della copia del documento di identità, in applicazione del principio di minimizzazione dei dati personali e al fine di evitare disparità di trattamento tra le modalità di segnalazione, considerato che nelle piattaforme informatiche non è prevista l'allegazione di tale documento. Tuttavia, si evidenzia nel Vademecum, la scelta di mantenere la segnalazione cartacea è da valutare in relazione al contesto di digitalizzazione dell'impresa, avendo le Linee guida precisato che per gli enti sottoposti al rispetto del codice dell'amministrazione digitale, la soluzione prospettata dovrebbe costituire un'estrema ratio, in quanto gli stessi dovrebbero prediligere l'utilizzo di soluzioni alternative, in conformità a quanto previsto nel codice. Quanto al ricorso alla posta elettronica (ordinaria o certificata), secondo Anac deve essere considerato di per sé non adeguato a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, se non accompagnato da contromisure opportunamente giustificate quali misure di mitigazione del rischio individuate in sede

di definizione della valutazione di impatto del trattamento sulla protezione dei dati.

Le segnalazioni orali. Per quanto riguarda le segnalazioni orali, possono essere effettuate, in via alternativa: (i) attraverso linee telefoniche (a titolo esemplificativo, con attivazione di una linea telefonica gratuita ad hoc gestita da un operatore autorizzato che acquisisce e registra le segnalazioni); (ii) attraverso sistemi di messaggistica vocale (a titolo esemplificativo, adottando un sistema di segreteria che riceve le segnalazioni sotto forma di messaggi vocali oppure implementando una casella vocale sulla piattaforma informatica che si utilizza per segnalare con forma scritta); (iii) con un incontro diretto (si precisa che ciò è possibile solo su richiesta del segnalante e deve svolgersi entro un termine ragionevole, in luogo interno o esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della segnalazione).

L'ente può scegliere la modalità più adatta in base alla propria struttura organizzativa e valutare se limitare o meno ad alcuni giorni lavorativi e/o a specifiche fasce orarie l'acquisizio-

ne delle segnalazioni. Devono essere previste delle modalità di tracciamento delle segnalazioni al fine di garantire un corretto ed effettivo procedimento.

L'adeguamento del Mog 231. Assonime analizza inoltre lo specifico approfondimento che le Linee Guida Anac dedicano all'adeguamento dei Modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001 (c.d. Mog 231) affinché siano conformi alla disciplina whistleblowing e possano garantire l'efficacia esimente del modello stesso. L'adeguamento del Mog 231 è previsto come necessario sotto diversi profili: i) previsione di un canale interno di segnalazione o adeguamento del canale precedentemente attivato; ii) esplicitazione del divieto di ritorsione e del divieto di ostacolare il segnalante (specifica, quest'ultima, non presente nel testo normativo, ma indicata nel testo delle Linee Guida); iii) aggiornamento del sistema disciplinare. Ciò premesso, essendo la valutazione del modello organizzativo di competenza esclusiva del giudice, Assonime ricorda come nella versione finale delle Linee guida siano state opportunamente eliminate quelle precisazioni che, invece, erano

state inserite nel documento posto in consultazione, in cui si faceva riferimento alla possibilità di sanzionare l'ente nel caso in cui non avesse implementato o adeguato il modello organizzativo sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida stesse.

Segnalazione di illeciti 231. Il Vademecum altresì dà rilievo alla raccomandazione di Anac, suggerita anche da Assonime in fase di consultazione, dell'adozione di un unico canale idoneo a ricevere tutte le segnalazioni del decreto whistleblowing, incluse quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, evitando in tal modo confusione e duplicazioni. Si precisa che se l'incarico di gestore viene affidato all'OdV, egli è tenuto a ricevere entrambe le segnalazioni. Se invece l'incarico di gestore viene affidato ad un soggetto diverso dall'OdV, l'atto organizzativo o il Mog 231 devono stabilire, nella piena discrezionalità dell'ente, i flussi informativi tra i due soggetti. Sono stati eliminati dal testo finale tutti quei suggerimenti sui compiti del gestore nel rapporto con l'OdV che snaturavano la funzione di entrambi i soggetti: a titolo esemplificativo, si ricorda che, nel documento posto in consultazione, si prevedeva che il gestore fosse tenuto a trasmettere all'OdV un giudizio sul sistema whistleblowing oppure era stato stabilito che entrambi i soggetti dovessero, congiuntamente, definire gli aspetti operativi delle verifiche da svolgere.

Conflitto di interessi. Assonime dedica attenzione anche al tema del conflitto di interessi, precisando che esso comprende sia le ipotesi tipiche e atipiche previste dalla normativa generale, sia i casi in cui il gestore coincide con il segnalante, con la persona coinvolta o con quella interessata dalla segnalazione. L'Autorità ritiene opportuno: (i) disciplinare nell'atto organizzativo/Mog 231, le ipotesi di conflitto di interessi; (ii) prevedere, se il gestore è un organo collegiale e solo uno dei suoi componenti si trova in una situazione di conflitto, l'obbligo di astensione solo del soggetto in questione; (iii) in ogni caso, individuare a monte, nell'atto organizzativo/Mog 231, un sostituto; (iv) nominare un sostituto del gestore in caso di assenza prolungata (superiore a 7 giorni) di quest'ultimo. Nell'ipotesi in cui anche tale sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il segnalante può rivolgersi all'Anac tramite canale di segnalazione esterno. La nomina del sostituto si ritiene non necessaria quando il gestore è dotato di una struttura di supporto.