

APPROFONDIMENTI

Le nuove Linee guida ANAC sui canali interni di whistleblowing

Dicembre 2025

Pasquale Grella, Of Counsel, Fornari e Associati



Pasquale Grella, Of Counsel, Fornari e Associati

> **Pasquale Grella**

Si occupa prevalentemente di risk management e compliance advisory nei settori della responsabilità da reato ex Decreto Legislativo n. 231/2001, dell'anticorruzione, dell'antiriciclaggio, del Market Abuse, della privacy, delle sanzioni internazionali e trade compliance e dei sistemi Whistleblowing. Riveste la carica di presidente o membro dell'Organismo di Vigilanza di società, istituzioni finanziarie anche quotate su mercati regolamentati.

1. Premessa e inquadramento sistematico

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937, ha profondamente innovato l'ordinamento italiano in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni (cd. whistleblower), delineando un sistema articolato di canali di segnalazione interni ed esterni, tutele rafforzate e un ruolo centrale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)¹.

In questo contesto, l'attività regolatoria dell'ANAC ha assunto un rilievo decisivo. Dopo l'adozione delle **Linee guida sulle segnalazioni esterne (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023)**, l'Autorità è nuovamente intervenuta nel 2025 con due provvedimenti strettamente connessi: **la Delibera n. 478 del 26 novembre 2025**, recante le nuove Linee guida sui canali interni di segnalazione (Linee guida n. 1/2025), e **la Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, che modifica e integra le precedenti Linee guida n. 311/2023 al fine di garantirne la coerenza sistematica**.

L'insieme di tali documenti rappresenta oggi il quadro di riferimento essenziale per gli operatori pubblici e privati – e in particolare per gli intermediari bancari e finanziari – chiamati ad attuare la disciplina whistleblowing in modo conforme ed efficace.

2. Le Linee guida ANAC n. 311/2023 sulle segnalazioni esterne: funzione, struttura e primi nodi interpretativi

Le Linee guida adottate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 costituiscono il primo atto di indirizzo organico successivo all'entrata in vigore del d.lgs. n. 24/2023, adottato in attuazione dell'art. 10 del decreto². Esse sono state emanate in attuazione dell'art. 10 del decreto, che attribuisce ad ANAC il compito di definire le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Pur essendo formalmente dedicate al canale esterno presso ANAC, **le Linee guida n. 311 hanno sin**

¹ Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

² ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

dall'origine avuto una portata più ampia. L'Autorità ha infatti chiarito che esse contengono anche indicazioni e principi cui i soggetti pubblici e privati possono fare riferimento nell'organizzazione dei canali interni di segnalazione, riservandosi tuttavia di adottare successivi atti di indirizzo specificamente dedicati a questi ultimi.

Il documento del 2023 **affronta**, tra l'altro:

- le condizioni di accesso al canale esterno;
- i presupposti soggettivi e oggettivi della segnalazione whistleblowing;
- le modalità di gestione delle segnalazioni da parte di ANAC;
- il sistema delle tutele e delle misure di protezione;
- i profili sanzionatori.

Tale impianto ha costituito la base interpretativa per la prima fase di applicazione del nuovo regime, ma ha anche evidenziato, nella prassi, numerose criticità operative, soprattutto con riferimento ai canali interni.

3. Il procedimento di consultazione pubblica e i suoi esiti: verso le Linee guida sui canali interni

Nel corso del 2024 **l'Autorità ha svolto consultazioni mirate** con soggetti istituzionali, organizzazioni della società civile, associazioni di categoria e operatori economici, seguite da una consultazione pubblica aperta dal 7 novembre al 9 dicembre 2024. Complessivamente sono pervenute circa 239 osservazioni da 47 soggetti pubblici e privati, a testimonianza dell'elevato impatto applicativo della disciplina.

Proprio alla luce delle difficoltà emerse nella fase di prima applicazione del d.lgs. n. 24/2023, l'ANAC ha avviato un articolato percorso di consultazione finalizzato all'elaborazione di Linee guida dedicate ai canali interni di segnalazione.

Il percorso di consultazione pubblica promosso da ANAC nel 2024 rappresenta uno degli esempi più significativi di regolazione partecipata in materia di whistleblowing. Le osservazioni pervenute hanno

riguardato, in particolare, le garanzie di indipendenza del gestore delle segnalazioni, la compatibilità con la disciplina privacy e l'interazione con le normative settoriali, soprattutto nel comparto bancario e finanziario.

La Relazione illustrativa allegata alla Delibera n. 478/2025 consente di ricostruire il dialogo tra Autorità e operatori, evidenziando come molte scelte regolatorie siano il risultato di un bilanciamento tra esigenze di flessibilità organizzativa e necessità di garantire standard minimi uniformi

Dall'analisi delle osservazioni sono emerse alcune questioni centrali:

- il ruolo e le modalità di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali;
- l'adeguatezza dei diversi canali di segnalazione (piattaforme informatiche, posta elettronica, canali cartacei, segnalazioni orali);
- l'individuazione del gestore delle segnalazioni e le garanzie di autonomia e indipendenza;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- il coordinamento con la disciplina privacy e con normative di settore (in particolare nel settore bancario e finanziario);
- i profili sanzionatori e le responsabilità degli organi di indirizzo.

Gli esiti della consultazione hanno condotto all'adozione definitiva delle Linee guida sui canali interni con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, accompagnate da una Relazione illustrativa che esplicita le ragioni delle scelte operate dall'Autorità.

4. Le Linee guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione

Le Linee guida n. 1/2025 presentano una struttura analitica e fortemente operativa. Il documento è suddiviso in sezioni dedicate all'istituzione del canale interno, alla sua gestione, alle modalità di segnalazione e alle garanzie organizzative, con un costante richiamo ai principi di riservatezza, autonomia e proporzionalità.

Le Linee guida n. 1/2025 **si configurano come un atto aggiuntivo e non sostitutivo delle Linee guida n. 311/2023**, collocandosi nel solco del potere di indirizzo attribuito ad ANAC in materia di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità amministrativa³. Esse mirano a fornire indicazioni più puntuali e operative sulla progettazione, istituzione e gestione dei canali interni di segnalazione, nel rispetto dei principi fissati dal legislatore.

Particolare rilievo assume la disciplina del ruolo delle organizzazioni sindacali, delle segnalazioni orali e della gestione dei conflitti di interesse, temi sui quali l'Autorità fornisce chiarimenti di dettaglio che incidono direttamente sugli assetti organizzativi degli enti.

4.1 Il canale interno e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali

Un primo chiarimento di rilievo riguarda l'obbligo, previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 24/2023, di coinvolgere le **organizzazioni** sindacali nell'attivazione del canale interno. Le Linee guida precisano che tale coinvolgimento ha natura obbligatoria, seppur non vincolante, e che la sua omissione comporta la non conformità della procedura, con conseguente esposizione dell'ente al potere sanzionatorio di ANAC.

L'Autorità chiarisce inoltre che il coinvolgimento deve essere assicurato **anche in caso di modifiche** sostanziali o aggiornamenti dell'atto organizzativo.

4.2 Le modalità di segnalazione: forma scritta e forma orale

Particolare attenzione è dedicata alle modalità di presentazione delle segnalazioni.

Per la forma scritta, le Linee guida esprimono una chiara preferenza per le piattaforme informatiche, in quanto idonee a garantire elevati livelli di sicurezza e riservatezza. **L'uso della posta elettronica** ordinaria o certificata è considerato, di regola, non adeguato, salvo l'adozione di specifiche contromisure individuate nell'ambito della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

Per la forma orale, il documento chiarisce che le segnalazioni possono avvenire tramite linee telefoni-

³ ANAC, *Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*, Delibera n. 478 del 26 novembre 2025; cfr. anche Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 di modifica e integrazione delle Linee guida n. 311/2023.

che, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti, da svolgersi entro un termine ragionevole, anche presso locali interni all'ente, **purché sia garantita la riservatezza**.

4.3 Il gestore delle segnalazioni e i conflitti di interesse

Le Linee guida ribadiscono che la gestione del canale interno deve essere affidata a **un soggetto autonomo, dedicato e specificamente formato**. Particolare rilievo assume la disciplina del conflitto di interessi: gli enti sono tenuti a prevedere, nell'atto organizzativo, meccanismi di sostituzione del gestore in caso di conflitto o assenza prolungata, nonché soluzioni alternative per gli enti di ridotte dimensioni.

È inoltre chiarito che agli organi di indirizzo **non possono essere attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle singole segnalazioni**, ferma restando la possibilità di un monitoraggio generale sul funzionamento del sistema.

5. I tre principali approfondimenti delle Linee guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione

Nell'ambito delle Linee guida ANAC n. 1/2025, l'Autorità individua **tre ambiti di approfondimento** specifico che assumono particolare rilievo applicativo e che meritano una trattazione autonoma, in quanto incidono direttamente sull'assetto organizzativo degli enti e sulla concreta operatività dei canali interni di segnalazione.

5.1 Disciplina del whistleblowing e Modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001

Un primo approfondimento riguarda il rapporto tra **la disciplina del whistleblowing e i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001**. Le Linee guida chiariscono che l'istituzione o l'adeguamento del canale di segnalazione interna costituisce parte integrante del sistema di prevenzione dei rischi dell'ente e deve, pertanto, essere coerentemente inserito nel Modello 231.

In tale prospettiva, l'adozione del canale interno non può essere considerata un adempimento autonomo o isolato, ma deve coordinarsi con la mappatura dei rischi, con i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza e con il sistema disciplinare. Particolare rilievo assume, inoltre, **il divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante**, che deve trovare adeguata declinazione sia nelle procedure whistleblowing

sia nelle misure sanzionatorie interne, al fine di garantire l'effettività delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023.

Le Linee guida richiamano infine la necessità di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare non solo le condotte illecite segnalate, ma anche eventuali violazioni delle procedure di gestione delle segnalazioni, rafforzando il carattere integrato del presidio whistleblowing all'interno del Modello 231.

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda il **ruolo dell'Organismo di vigilanza (OdV)** nell'ambito del sistema di whistleblowing. Le Linee guida n. 1/2025 chiariscono che l'OdV può assumere il ruolo di **gestore delle segnalazioni**, purché siano garantiti i requisiti di autonomia, indipendenza e adeguata competenza, e purché tale scelta sia coerente con l'assetto complessivo del Modello 231 e con le dimensioni e la complessità dell'ente.

Al contempo, l'Autorità evidenzia che l'attribuzione all'OdV della gestione diretta delle segnalazioni non costituisce una soluzione obbligata né sempre opportuna. In particolare, nei contesti organizzativi più complessi, l'accentramento in capo all'OdV delle funzioni di vigilanza sul modello e di gestione delle segnalazioni può determinare **criticità in termini di carico operativo e di potenziale conflitto funzionale**, suggerendo l'adozione di soluzioni alternative, quali l'individuazione di un gestore distinto, ferma restando la previsione di flussi informativi adeguati verso l'OdV.

Le Linee guida valorizzano, dunque, un approccio flessibile, nel quale l'OdV mantiene in ogni caso un ruolo centrale di **supervisione sull'efficacia del sistema whistleblowing**, sia quando agisce quale gestore delle segnalazioni, sia quando tale funzione è attribuita a un soggetto diverso, interno o esterno all'ente. In entrambe le ipotesi, risulta essenziale che il Modello 231 disciplini in modo puntuale i rapporti tra gestore delle segnalazioni e OdV, assicurando chiarezza dei flussi informativi e coerenza complessiva del sistema di prevenzione.

5.2 I canali di segnalazione interna nei gruppi societari

Il secondo ambito di approfondimento concerne la gestione dei canali di segnalazione interna nei gruppi societari, tema di particolare rilevanza pratica, soprattutto per gli intermediari bancari e finanziari organizzati in strutture complesse. **Le Linee guida riconoscono la possibilità di istituire canali con-**

divisi a livello di gruppo, purché siano rispettati i requisiti di riservatezza, autonomia e responsabilità previsti dalla normativa.

In tale contesto, l'ANAC chiarisce che la condivisione del canale **non comporta un trasferimento della responsabilità in capo alla capogruppo**, restando ciascuna società responsabile della corretta gestione delle segnalazioni che la riguardano. È inoltre richiesto che il sistema adottato consenta di individuare chiaramente il soggetto competente alla trattazione della segnalazione e di garantire l'accesso al canale anche ai dipendenti e collaboratori delle società controllate.

L'approccio delineato dall'Autorità mira a coniugare esigenze di efficienza organizzativa con la tutela dei segnalanti, evitando soluzioni centralizzate che possano compromettere l'effettività del sistema o creare ambiguità nella gestione delle responsabilità.

5.3 Gli Enti del Terzo settore (ETS) e il whistleblowing

Approfondimento 3 delle Linee guida ANAC n. 1/2025 dedica specifica attenzione **agli Enti del Terzo settore (ETS)** non solo in quanto possibili destinatari degli obblighi organizzativi in materia di canali interni, ma soprattutto in relazione **al ruolo che essi possono svolgere nell'ecosistema del whistleblowing attraverso l'erogazione di misure di sostegno a favore della persona segnalante**. Tale chiarimento è rilevante poiché consente di distinguere nettamente tra (i) ETS che operano come soggetti "terzi" di supporto e (ii) soggetti che, invece, rientrano nella nozione di facilitatore, con differenti ricadute sul piano delle tutele e degli obblighi.

In primo luogo, le Linee guida chiariscono che gli ETS possono svolgere attività di supporto al whistleblower nell'ambito delle rispettive finalità statutarie e della propria attività di interesse generale, offrendo – a seconda dei casi – **strumenti di orientamento, accompagnamento e assistenza (anche qualificata) nella fase precedente o contestuale alla segnalazione**. In tale prospettiva, l'ETS non assume la gestione del canale interno dell'ente segnalato, né sostituisce i soggetti istituzionalmente competenti alla ricezione delle segnalazioni; esso opera piuttosto come soggetto di sostegno esterno, contribuendo a ridurre il rischio di isolamento del segnalante e a favorire l'accesso effettivo ai canali previsti dall'ordinamento.

In secondo luogo, l'Approfondimento evidenzia che l'attività degli ETS che erogano misure di sostegno non deve generare equivoci circa l'attribuzione di funzioni "para-istruttorie" o "para-decisionali" sulle segnalazioni. Le misure di sostegno, infatti, non comportano che l'ETS valuti nel merito la fondatezza dell'illecito o assuma un ruolo sostitutivo dell'ente o dell'Autorità: la funzione resta quella **di supportare il segnalante sul piano informativo, organizzativo e, se del caso, professionale, garantendo che l'interazione con i canali di segnalazione avvenga in modo consapevole e protetto.**

Proprio per evitare sovrapposizioni, le Linee guida insistono **sulla distinzione tra ETS e facilitatore.** Quest'ultimo è il soggetto che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che, per la sua relazione funzionale con il segnalante, beneficia delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023. La differenza non è meramente nominale: mentre l'ETS può offrire misure di sostegno in via istituzionale, nell'ambito di servizi strutturati rivolti a una platea potenzialmente ampia, il facilitatore opera in una relazione più immediata e individualizzata con il segnalante, quale figura "di prossimità", e la tutela riconosciutagli mira a prevenire ritorsioni indirette collegate al supporto prestato.

Ne consegue che non ogni ETS è, per ciò solo, un facilitatore, né l'erogazione di misure di sostegno implica automaticamente la qualificazione dei soggetti che operano nell'ETS come facilitatori in senso tecnico. L'elemento decisivo è la relazione concreta con il segnalante e la funzione effettivamente svolta nel processo di segnalazione: l'ETS agisce quale soggetto che mette a disposizione risorse e competenze, mentre il facilitatore è definito dalla sua attività di assistenza al segnalante in un caso specifico e dal collegamento funzionale diretto con l'atto di segnalazione.

In definitiva, l'Approfondimento 3 contribuisce a chiarire che **la disciplina whistleblowing** non si esaurisce nella costruzione dei canali interni, ma **presuppone anche condizioni di "contesto" che rendano effettiva la segnalazione.** In questo quadro, gli ETS che erogano misure di sostegno possono svolgere un ruolo importante di accompagnamento e protezione indiretta, purché sia mantenuta ferma la distinzione tra supporto al segnalante e gestione della segnalazione, e purché sia correttamente delimitata – anche sul piano organizzativo – la figura del facilitatore.

6. La Delibera ANAC n. 479/2025: modifiche e integrazioni alle Linee guida n. 311/2023

La Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 interviene direttamente sulle Linee guida n. 311/2023, al fine di allinearle ai chiarimenti introdotti con le Linee guida sui canali interni.

Tra **le modifiche di maggiore rilievo** si segnalano:

- la precisazione della facoltatività, e non obbligatorietà, del trattamento delle segnalazioni anonime nei canali interni, con obbligo di disciplinare la scelta negli atti organizzativi;
- la riformulazione delle indicazioni sull'uso della posta elettronica e sulla protocollazione riservata, con un maggiore coordinamento con il Codice dell'amministrazione digitale;
- il chiarimento sul concetto di "condivisione del canale di segnalazione" tra enti di minori dimensioni, ferma restando la responsabilità di ciascun ente;
- la revisione delle condizioni di accesso al canale esterno ANAC, riconoscendo espressamente la possibilità di ricorrervi anche quando l'ente non sia obbligato ad attivare un canale interno.

Tali interventi rafforzano la coerenza complessiva del sistema e superano alcune incertezze interpretative emerse nella prassi applicativa.

7. Coordinamento sistematico con GDPR, modelli 231 e disciplina di vigilanza bancaria

L'assetto delineato dalle nuove Linee guida ANAC impone un necessario coordinamento con altri complessi normativi che incidono direttamente sull'organizzazione degli enti e, in particolare, degli intermediari bancari e finanziari.

In primo luogo, assume rilievo centrale **il raccordo con la disciplina in materia di protezione dei dati personali.** Le Linee guida valorizzano espressamente l'approccio basato sul rischio e il ricorso alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), in coerenza con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). La scelta dei canali di segnalazione, delle misure di sicurezza e delle modalità di conservazione dei dati deve essere adeguatamente motivata e documentata, rafforzando il principio di accountability in capo

all'ente⁴.

Un ulteriore profilo di integrazione riguarda i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001. Le Linee guida n. 1/2025 **chiariscono che i presidi whistleblowing costituiscono parte integrante dei modelli 231**, imponendo una revisione coordinata delle procedure interne, dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza e dei sistemi disciplinari. Particolare attenzione è richiesta nei casi di affidamento della gestione delle segnalazioni a soggetti esterni, che devono essere regolati da contratti idonei a definire compiti, poteri e responsabilità⁵.

Per gli intermediari bancari e finanziari, il coordinamento **si estende inoltre alla normativa di vigilanza di settore, che già prevede specifici obblighi in materia di segnalazioni interne** (si pensi, tra l'altro, alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013). In tale contesto, le indicazioni di ANAC richiedono un'attenta armonizzazione tra i sistemi di whistleblowing previsti dalla normativa settoriale e quelli introdotti dal d.lgs. n. 24/2023, evitando sovrapposizioni e garantendo, al contempo, l'autonomia del gestore delle segnalazioni rispetto agli organi di vertice⁶.

Ne emerge un modello multilivello di compliance, nel quale il whistleblowing non rappresenta un adempimento isolato, ma un elemento strutturale dei sistemi di controllo interno, di gestione dei rischi e di governo societario.

8. Considerazioni conclusive e prospettive applicative

L'adozione delle Linee guida ANAC n. 1/2025 e della Delibera n. 479/2025 segna un passaggio di particolare rilievo nel processo di consolidamento della disciplina whistleblowing in Italia. **L'Autorità ha**

⁴ In tema di protezione dei dati personali e whistleblowing, cfr. G. Finocchiaro, *Protezione dei dati personali e segnalazioni di illeciti*, in **Dir. inf.**, 2020, 501 ss.; nonché EDPB, *Guidelines on processing personal data through whistleblowing schemes*, WP 253.

⁵ Per il coordinamento tra disciplina whistleblowing e modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, v. L. Pistorelli, *Modelli 231 e sistemi di segnalazione interna: profili evolutivi*, in **Resp. amm. soc. enti**, 2022, 233 ss.; S. Corbetta, *Whistleblowing e responsabilità degli enti*, in **Giur. comm.**, 2020, I, 689 ss.

⁶ Sul whistleblowing come presidio di corporate governance e strumento di emersione dei rischi, v. tra gli altri M. Ventoruzzo, *Whistleblowing e sistemi di controllo interno nelle società bancarie*, in **Banca, borsa, tit. cred.**, 2020, I, 421 ss.; F. Annunziata, *La funzione del whistleblowing nei modelli di compliance*, in **Riv. soc.**, 2019, 937 ss.

progressivamente affinato il proprio intervento regolatorio, muovendo da un primo impianto dedicato alle segnalazioni esterne verso una disciplina più analitica e strutturata dei canali interni, nella consapevolezza che proprio questi ultimi costituiscono il fulcro del sistema di prevenzione e di emersione delle violazioni.

Sotto il profilo sistematico, i tre documenti oggetto di analisi presentano una struttura complementare. Le Linee guida n. 311/2023 disciplinano in modo organico il canale esterno e il ruolo dell'ANAC quale autorità destinataria delle segnalazioni; le Linee guida n. 1/2025 si concentrano invece sull'architettura organizzativa dei canali interni, fornendo indicazioni operative puntuali; la Delibera n. 479/2025 svolge infine una funzione di raccordo e aggiornamento, assicurando coerenza interpretativa e sistematica tra i due livelli di regolazione.

Per gli intermediari bancari e finanziari, **tale assetto impone una lettura integrata della disciplina whistleblowing alla luce dei presidi di governance, dei sistemi di controllo interno e delle regole di vigilanza settoriale**. Il whistleblowing si configura sempre più come componente strutturale dei modelli di compliance e non come mero adempimento formale, richiedendo un ripensamento complessivo degli assetti organizzativi e dei flussi informativi.

In prospettiva, l'efficacia del sistema delineato dall'ANAC dipenderà dalla capacità degli enti di tradurre le indicazioni di *soft law* in procedure effettive, nonché dall'evoluzione della prassi applicativa e del contenzioso. In tale contesto, il dialogo tra Autorità, operatori e dottrina – già avviato nei primi contributi di analisi critica della nuova disciplina⁷ – rappresenta un elemento essenziale per garantire certezza del diritto e uniformità applicativa.

L'analisi congiunta delle Linee guida n. 311/2023, delle Linee guida n. 1/2025 e della Delibera n. 479/2025 consente di cogliere l'evoluzione dell'approccio ANAC alla materia del whistleblowing, **sempre più orientato verso una integrazione sistemica con i presidi di governance e di controllo interno degli enti**.

⁷ P. Grella, L. Beretta, *Whistleblowing: le problematiche applicative della nuova disciplina*, in **Diritto Bancario**, 2024.

Per gli intermediari bancari e finanziari, la disciplina whistleblowing si inserisce ormai stabilmente nel quadro dei modelli di compliance, come già evidenziato in precedenti analisi dottrinali, imponendo una lettura coordinata con la normativa di vigilanza e con i modelli organizzativi ex d.lgs. n. 231/2001⁸.

In tale prospettiva, **il whistleblowing si configura non solo come strumento di emersione delle violazioni, ma come meccanismo di rafforzamento della cultura organizzativa e della responsabilizzazione degli organi aziendali.**

⁸ Con specifico riferimento al settore bancario e finanziario, cfr. G. Strampelli, *Assetti organizzativi, controlli interni e segnalazioni di illeciti negli intermediari vigilati*, in **Dir. banc. merc. fin.**, 2021, 15 ss.; nonché A. Sciarrone Alibrandi, *Governance bancaria e presidi di integrità*, Milano, 2018.



DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
