ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 9 - numero 357 di Mercoledì 19 novembre 2025

Whistleblowing in azienda: obblighi, canali e tutele essenziali

Cos'è il whistleblowing, chi deve attivare canali sicuri, quali requisiti minimi rispettare e come organizzare processi e persone per una gestione efficace e conforme.

Il **whistleblowing** non è solo una questione di legge: rappresenta un tassello fondamentale di quella cultura organizzativa fondata su fiducia, integrità e responsabilità. Quando un'azienda decide di attivare un sistema di segnalazione efficace, non sta semplicemente adempiendo a un obbligo normativo: sta investendo sulla **trasparenza interna** e sul buon governo dei processi. In un contesto in cui la reputazione aziendale e la fiducia dei collaboratori sono risorse strategiche, la capacità di prevenire, riconoscere e gestire comportamenti illeciti diventa un vantaggio competitivo, oltre che un dovere.

Whistleblowing, oltre la compliance

Il termine "whistleblowing" indica l'atto di segnalare, in modo riservato o anonimo, violazioni, irregolarità o comportamenti scorretti di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito lavorativo.

Si tratta di un meccanismo che consente alle organizzazioni di **intercettare tempestivamente rischi e criticità**, prima che si traducano in danni economici, reputazionali o legali. Il valore di questo sistema va però oltre la mera conformità alla norma: promuove un ambiente in cui le persone si sentono libere di parlare, consapevoli che la loro segnalazione sarà trattata con serietà, riservatezza e rispetto.

Il quadro normativo essenziale

Il D.Lgs. 24/2023 ? che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 ? ha introdotto un quadro unitario di tutela per chi segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o europee.

La norma impone alle organizzazioni di creare canali di segnalazione interni **sicuri, accessibili e riservati**, attraverso i quali dipendenti, collaboratori o soggetti terzi possano segnalare comportamenti illeciti.

L'obbligo riguarda:

- **enti pubblici**;
- imprese private con più di 50 dipendenti;
- imprese che adottano un modello organizzativo 231, indipendentemente dalle dimensioni;
- aziende che operano in settori particolarmente regolamentati o sensibili, come finanza, trasporti, ambiente, sicurezza e antiriciclaggio.

Per queste realtà, attivare un canale di whistleblowing non è più facoltativo, ma parte integrante del sistema di governance aziendale.

Requisiti fondamentali del sistema di segnalazione

Un sistema di whistleblowing efficace si basa su alcuni pilastri imprescindibili:

- **Riservatezza e anonimato**: l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni fase del processo, così come le informazioni contenute nella segnalazione.
- **Protezione da ritorsioni**: il segnalante non può subire conseguenze negative a causa della propria segnalazione.

- **Gestione dei dati conforme al GDPR**: tutte le informazioni raccolte devono essere trattate nel pieno rispetto della normativa privacy.
- **Tracciabilità e trasparenza**: ogni segnalazione deve poter essere seguita nel suo iter, dall'invio all'esito, con garanzie di integrità e sicurezza dei dati.

Questi principi si traducono in procedure interne chiare, strumenti tecnologici adeguati e personale formato, capace di gestire le segnalazioni con competenza e riservatezza.

Disegnare il processo: ruoli, tempi e comunicazioni

Un buon sistema di whistleblowing non si limita all'attivazione del canale: richiede un vero e proprio processo gestionale. Serve definire **chi riceve le segnalazioni**, chi ne cura l'istruttoria e chi adotta eventuali misure conseguenti.

Fondamentale è la **tempestività delle risposte**: la normativa prevede tempi precisi per fornire un riscontro al segnalante, che può restare anonimo ma deve essere comunque aggiornato sull'avanzamento della sua segnalazione.
La trasparenza di questo dialogo rafforza la fiducia nel sistema e ne incoraggia l'utilizzo.

Checklist rapida di conformità

Per verificare che il proprio sistema di whistleblowing sia adeguato, ogni organizzazione dovrebbe potersi rispondere positivamente a queste domande:

- I canali di segnalazione sono attivi, riservati e facilmente accessibili?
- Le procedure sono scritte, condivise e comprensibili a tutti i dipendenti?
- È garantita la tutela dell'anonimato e la gestione dei dati è conforme al GDPR?
- Esiste un processo di feedback verso il segnalante?
- Sono stati individuati ruoli e responsabilità per la gestione delle segnalazioni?
- È possibile tracciare l'intero ciclo di vita di ogni segnalazione?

Se anche una sola risposta è negativa, è il momento di rivedere il processo e di rafforzare strumenti, competenze e comunicazione interna.

Errori comuni (e come evitarli)

Molti progetti di whistleblowing naufragano per ragioni banali: canali difficili da trovare o da usare, istruzioni poco chiare, risposte tardive al segnalante. A volte si introduce una piattaforma ma non un processo: nessuno ha definito ruoli, tempi e criteri di priorità; non esistono modalità sicure per lo scambio di documenti né un tracciamento puntuale delle attività. E soprattutto manca una comunicazione continua con i lavoratori, che non sanno **quando** e **come** segnalare, o temono conseguenze negative. In questi casi, l'adempimento formale non si traduce in tutela reale e il canale resta inutilizzato. Per evitarlo servono procedure semplici, una "cabina di regia" chiara e strumenti che aiutino a governare scadenze, promemoria e collaborazioni tra i gestori, oltre a un canale riservato per interagire con il segnalante quando servono integrazioni.

La formazione come pilastro della compliance

Un canale a norma è necessario, ma da solo non basta. Il sistema funziona solo se le persone conoscono la finalità del whistleblowing, le **tutele previste**, le **condotte da segnalare** e i **canali** disponibili. La formazione trasforma la norma in pratica organizzativa: chiarisce diritti e responsabilità, alimenta fiducia e riduce il rischio di segnalazioni improprie o, peggio, di silenzio organizzativo. È per questo che la formazione viene indicata come vero pilastro culturale della compliance: rende i lavoratori capaci di agire con consapevolezza e responsabilità.

Soluzioni tecnologiche: quando lo strumento giusto fa la differenza

Una buona piattaforma non sostituisce la governance, la abilita. In concreto, deve permettere al segnalante di inviare segnalazioni **anche in forma anonima** e **monitorarne l'avanzamento**. Dall'altro lato, deve facilitare l'attività di chi riceve le segnalazioni e deve gestirle.

La piattaforma DigiMOG

La piattaforma **DigiMOG** nasce con l'obiettivo di trasformare l'obbligo di legge in un processo chiaro e tracciabile, dalla ricezione alla chiusura della segnalazione, con attenzione all'usabilità sia per il segnalante sia per i gestori. Prevede l'**accesso da qualsiasi dispositivo**, la **segnalazione anonima** con **codice criptato** per il tracking e un ambiente di lavoro per i gestori con assegnazioni, scadenze, etichette, scambio file sicuro e chat riservata. L'erogazione **SaaS in cloud** garantisce aggiornamenti continui su tecnologia e normativa; l'interfaccia è progettata per essere **semplice e intuitiva**; sono disponibili **personalizzazione** (sottodominio, logo), **integrazione di canali aggiuntivi** per gruppi di aziende e **supporto con SLA**.

Scopri la piattaforma DigiMOG

Rendere i dipendenti consapevoli: il corso sul Whistleblowing

Per consolidare la cultura interna, è utile un percorso formativo dedicato. Sul sito **Mega Italia Media** è disponibile il **corso online "Whistleblowing ? Segnalare un illecito in ambito lavorativo"**, fruibile 24/7 in modalità asincrona. Il programma copre i riferimenti teorici e normativi, i requisiti per ottenere la tutela, le condotte da segnalare e i canali/strumenti a disposizione del segnalante: un set di conoscenze essenziali per trasformare la policy in prassi quotidiana.

Vai alla scheda del corso

Un sistema di whistleblowing efficace mette insieme **canali sicuri**, **processi chiari** e **persone formate**. Se uno solo di questi tre elementi manca, l'intero impianto perde efficacia. La direzione è semplice: verificare la conformità con una **checklist operativa**, abilitare il processo con una **piattaforma adeguata** e sostenere il cambiamento con la **formazione**. A quel punto il whistleblowing smette di essere un adempimento e diventa un vantaggio organizzativo concreto.