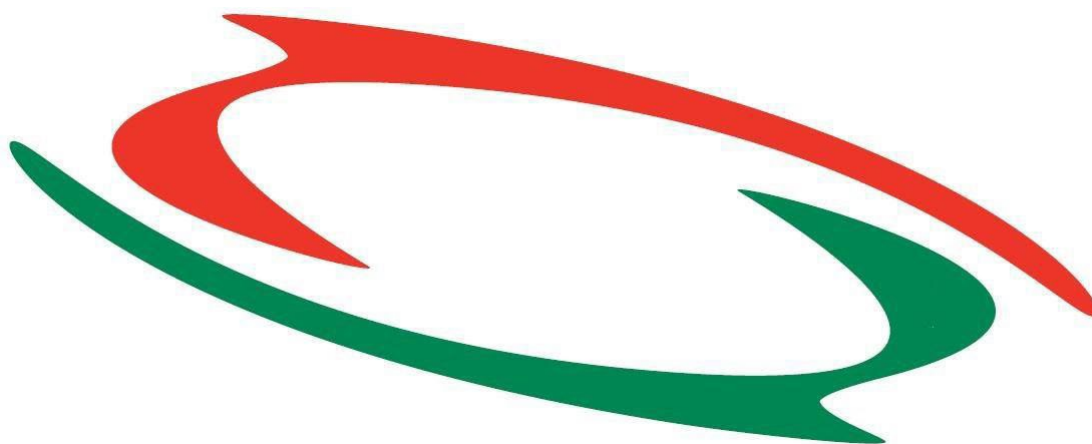


Allegato A alla delibera n. 76/22/CONS

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI TUTELA DEGLI AUTORI DI
SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' DI CUI SIANO VENUTI A
CONOSCENZA IN RAGIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO**

(c.d. *whistleblowing*)

Art. 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165



LEGENDA

Autorità/ AGCOM	Autorità per le garanzie nelle comunicazioni
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Whistleblower	Dipendente pubblico (e assimilati) che segnala illeciti
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (art.54- <i>bis</i> d.lgs. 165 del 2001)
Legge 179/2017	Legge 30 novembre 2017, n. 179 « <i>Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato</i> ».
art. 54- <i>bis</i>	Art. 54- <i>bis</i> del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato « <i>Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti</i> ».
legge 190/2012	Legge 6 novembre 2012, n. 190 « <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> ».
d.lgs. 33/2013	Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 « <i>Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni</i> ».
Regolamento UE 2016/679	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati

e che abroga la direttiva 95/46/CE.

decreto-legge 90/2014

Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*”;

d.lgs. 165/2001

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”.

Direttiva (UE) 2019/1937

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «*La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)

Linee guida Anac

Delibera dell’ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, recante «*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*»

1. PREMESSA

L'istituto giuridico del *Whistleblowing* è stato introdotto in Italia con la legge 6 novembre 2012, n.190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. L'articolo 1, comma 51, della citata legge ha inserito, nell'ambito delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 165/2001¹, l'art. 54-*bis* che prevede una specifica tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il testo dell'art. 54-*bis*² è stato modificato prima dal decreto-legge n. 90/2014 (con l'individuazione anche dell'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di *whistleblowing*) e successivamente dalla legge n. 179/2017³. Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dalla legge da ultimo citata si richiamano, a titolo meramente esemplificativo, quelle sull'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, sulla valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni, sul sistema generale di tutela e protezione del segnalante (garanzia di riservatezza sull'identità, protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni a causa della segnalazione) e, infine, sulla qualificazione della segnalazione effettuata dal *whistleblower* come "giusta causa" di rilevazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico, o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Nella cornice normativa così sinteticamente descritta, l'ANAC ha recentemente adottato, con la delibera n. 469 del 9 giugno 2021⁴, delle Linee guida che contengono specifiche e ulteriori indicazioni alle pubbliche amministrazioni sull'applicazione della

¹D. lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze pubbliche".

²L'articolo 54-*bis* del d. lgs. n. 165/2001 recita: "*1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. [...]* 2. *Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche [...]* La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. [...]. "

³La legge è entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

⁴Le precedenti Linee guida adottate dall'ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 cessano di efficacia, come affermato dalla stessa ANAC nella delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

disciplina in esame. L'ANAC si è riservata di adeguare le Linee guida alla legislazione di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019⁵. Le Linee guida, comunque improntate ai principi espressi dalla direttiva 2019/1937, hanno un carattere transitorio perché destinate ad essere successivamente “riviste” a seguito del recepimento della citata direttiva.

Alla luce delle Linee guida dell'ANAC, si è reso necessario, quindi, rivedere le vigenti disposizioni attuative adottate dall'Autorità in materia di *whistleblowing*.

Si aggiunge che i principi dettati dal Legislatore nella materia in esame - concernenti, in particolare, la tutela di un interesse oggettivo dell'ordinamento, funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e la tutela dell'interesse del dipendente (o assimilati) attraverso una protezione effettiva in caso di segnalazione di ipotesi di illecito - sono stati recepiti anche nel PTPCT 2022-2024⁶: la tutela del dipendente che segnala condotte illecite rientra, infatti, tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Le presenti Linee guida definiscono l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'istituto, la gestione delle segnalazioni, richiamano le norme a tutela del *whistleblower* e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO

2.1 AMBITO SOGGETTIVO

L'art. 54-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite. Rispetto al testo previgente è stata ampliata la platea dei soggetti destinatari, prima circoscritta ai soli “dipendenti pubblici”.

Sono, quindi, titolati a segnalare eventuali condotte illecite:

- i dipendenti dell'Autorità;

- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione e che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

Non rilevano le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi compresi i rappresentanti di organizzazioni sindacali.

⁵ 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 (in G.U.U.E. L 305, 26.-11-2019, p. 17-56).

⁶ Delibera n. 19/22/CONS del 20 gennaio 2022.

2.2 AMBITO OGGETTIVO: LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORSIVE

Le disposizioni della legge n. 179/2017 hanno ad oggetto:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Amministrazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Le prime possono essere inviate, a discrezione del *whistleblower*, al RPCT o all'ANAC, ma il segnalante può anche valutare di inoltrare una denuncia «*all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile*».

Secondo le Linee guida ANAC, in aderenza ai principi della direttiva 2019/1937, è comunque preferibile il ricorso al canale interno, vale a dire l'inoltro della segnalazione al RPCT che, all'interno di questa Autorità, è il solo destinatario della segnalazione.

Per quanto riguarda le “comunicazioni di misure ritorsive”, invece, la norma prevede che esse siano trasmesse esclusivamente all'ANAC (art. 54-*bis*, art. 1, comma 1).

2.2.1 LE SEGNALAZIONI

i. PRESUPPOSTI DELLA TUTELA

I presupposti che devono sussistere affinché il segnalante possa beneficiare della tutela prevista dall'art. 54-*bis* sono i seguenti:

- a) il segnalante deve rivestire la qualifica di “*dipendente pubblico*” o equiparato;
- b) la segnalazione deve avere ad oggetto “*condotte illecite*”;
- c) il segnalante deve essere venuto a conoscenza di tali condotte illecite “*in ragione del proprio rapporto di lavoro*”;
- d) la segnalazione deve essere effettuata “*nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione*”;
- e) la segnalazione deve essere inviata al RPCT o all'ANAC ovvero, in forma di denuncia, all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Segnatamente:

- a) (v. *par. 2.1*);
- b) **LE CONDOTTE ILLECITE**

Lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche

attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale⁷, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

Possono formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute, ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Possono costituire, quindi, oggetto di segnalazione:

- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I, c.p.;
- fattispecie in cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fattispecie, anche non penalmente rilevanti, in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'Autorità a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*⁸;
- violazione del Codice etico e di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Autorità;
- comportamenti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti impiegati presso l'Autorità.

La tutela ex art. 54-*bis* non si applica alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle cd. "voci di corridoio".

⁷ Le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-*ter* del predetto codice.

⁸ Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alle ipotesi di spreco, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei termini procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

c) IL NESSO CON IL RAPPORTO DI LAVORO

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “*in ragione del proprio rapporto di lavoro*”⁹. Vanno ricomprese, quindi, sia le notizie apprese in virtù dell’ufficio rivestito, sia quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale¹⁰.

Gli strumenti di tutela previsti dall’art. 54-*bis* non si applicano al segnalante che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

d) IL FINE DI TUTELARE “L’INTERESSE ALL’INTEGRITÀ DELLA P.A.”

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia dell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione. In altre parole, solo dalla combinazione tra questi due requisiti emerge l’interesse del legislatore per la tutela del *whistleblower*.

La valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta a chi gestisce la segnalazione (RPCT, ANAC), poiché tale soggetto appare quello cui spetta garantire la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante o meno tra i casi di *whistleblowing*.

e) (v. par. 2.2).

ii. GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata. Il segnalante, ove intenda segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, fornisce tutti gli elementi utili per consentire al RPCT di verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione deve contenere:

⁹ Nell’ipotesi in cui il dipendente di una amministrazione presti servizio presso altra amministrazione in posizione di comando, distacco (o posizioni analoghe) la segnalazione dovrà essere inviata al RPCT dell’amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o all’ANAC.

¹⁰ Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Conformemente allo spirito della norma, tuttavia, non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell’identità degli autori, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che l’illecito sia stato commesso. In ottica di contemperamento, quindi, è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi per consentire all’amministrazione di effettuare le dovute verifiche. Le segnalazioni non possono riguardare lamentele di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi, disciplinate da altre procedure.

In caso di trasferimento, comando, distacco o situazioni analoghe del dipendente presso un’altra pubblica amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l’amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all’amministrazione cui i fatti si riferiscono, indirizzandola al Responsabile o all’ANAC.

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione, qualifica o funzione svolta presso l'Autorità¹¹.
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

È utile allegare documenti che possano comprovare le condotte illecite o indicare altri soggetti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

iii. IL TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

L'art. 54-*bis* non si applica alle segnalazioni anonime e cioè a quelle inviate da un soggetto che non fornisce le proprie generalità. La norma garantisce strumenti di tutela (ad esempio, la riservatezza sull'identità) al segnalante che, dichiarando la propria identità, faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Le segnalazioni anonime e quelle inviate da soggetti estranei all'Amministrazione (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) saranno comunque considerate nell'ambito degli ordinari procedimenti di vigilanza.

2.2.2 LE COMUNICAZIONI DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Secondo quanto previsto dall'art. 54-*bis*, comma 1, il segnalante che, dopo aver effettuato una segnalazione di illecito, ritenga di aver subito misure discriminatorie (a titolo esemplificativo e non esaustivo¹², proposte di sanzioni disciplinari ingiustificate, progressivo svuotamento delle mansioni, valutazione della performance artatamente negativa, revoca ingiustificata di incarichi, etc..), deve darne notizia scritta e circostanziata all'ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa Autorità con la delibera n. 469/2021, ai fini dei conseguenti adempimenti.

Analogamente possono dare notizia di misure discriminatorie nei confronti del segnalante le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Amministrazione.

¹¹ Si rammenta che l'utilizzo della piattaforma "*Whistleblowing AGCOM*" consente di preservare l'anonimato del soggetto segnalante anche nei confronti del Responsabile.

¹² Nelle Linee guida si precisa che le misure, discriminatorie o ritorsive, non sono solo quelle menzionate esplicitamente nella legge ma possono essere anche altri provvedimenti di tipo organizzativo che producono comunque effetti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante. Un'elencazione delle ipotesi di misure ritorsive ricavabili dalla prassi di Anac è riportata alla pagina 21 delle Linee guida ANAC.

Il segnalante discriminato, in ogni caso, potrà agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione per la tutela dei propri interessi.

Si precisa che è essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti da parte del segnalante destinatario della misura, giacché è in relazione a tale segnalazione che va valutato l'intento ritorsivo della misura adottata dall'Amministrazione.

3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

3.1 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Autorità ha previsto tre canali di presentazione delle segnalazioni, e segnatamente:

- a) l'utilizzo della piattaforma informatica;
- b) la trasmissione, via *e-mail*, di un apposito modulo, alla casella whistleblower.anticorruzione@agcom.it;
- c) l'inoltro del relativo modulo tramite servizio postale o tramite consegna *brevi manu* presso le sedi dell'Autorità.

Occorre evidenziare che il primo dei tre canali (a) deve essere utilizzato in via prioritaria perché è l'unico che garantisce pienamente la tutela della riservatezza del segnalante; gli altri due canali possono essere utilizzati ove il primo, la piattaforma, presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici.

a) il segnalante può utilizzare la piattaforma informatica “*Whistleblowing*” dell'AGCOM, attivata appositamente dall'Autorità per l'acquisizione e la gestione in via informatizzata delle segnalazioni. La piattaforma, individuata quale canale prioritario per tutelare la riservatezza del segnalante, costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.

In tal modo, vengono garantiti, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia, il trasferimento di dati in maniera riservata nonché la possibilità di “dialogare”, attraverso il codice identificativo univoco attribuito all'atto della segnalazione, con il RPCT in modo anonimo e spersonalizzato. La segnalazione, quindi, può essere inviata dal segnalante con il collegamento alla piattaforma in esame presente sul sito istituzionale www.agcom.it, nella sezione “Autorità trasparente”, e sulla rete *intranet*, nella sezione “*App Agcom – Whistleblowing*” dove sono indicate, tra l'altro, le modalità da seguire per l'accesso.

b) la segnalazione può essere effettuata compilando e sottoscrivendo il *Modello di denuncia degli illeciti* (all. 1), reperibile direttamente sia sul sito istituzionale sia sulla pagina *intranet*, nelle sezioni innanzi indicate, con il successivo inoltro alla casella whistleblower.anticorruzione@agcom.it, cui ha accesso esclusivo il RPCT.

c) la segnalazione può essere effettuata tramite il servizio postale o tramite consegna *brevi manu* presso le sedi dell’Autorità¹³, compilando e firmando il relativo modulo. Per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata esclusivamente al RPCT, con la locuzione ben evidente “*Riservato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*”. Il RPCT provvede, salvaguardando la riservatezza del segnalante e del relativo contenuto della segnalazione, all’acquisizione della segnalazione al protocollo generale.

3.2 MODALITA’ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Acquisita la segnalazione mediante uno dei canali sopra descritti, il RPCT procede al suo preliminare esame al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione¹⁴, quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Il RPCT effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di compiere una prima deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, limitando a una verifica e una analisi dei fatti, e non di accertamento sull’effettivo accadimento dei fatti.

Conclusa tale fase preliminare, il RPCT dà avvio all’istruttoria nel corso della quale può instaurare un dialogo con il *whistleblower* per chiarimenti, documenti o informazioni ulteriori, tramite la piattaforma informatica o di persona. Ove necessario, può acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A conclusione dell’istruttoria, il RPCT:

- a) qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione;
- b) qualora ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, coinvolge gli organi

¹³ Punto di ricezione della posta (reception) presso la sede di Roma, Via Isonzo 21/B (00197) e la sede di Napoli, Centro direzionale, Torre Francesco, Isola B5 (80143).

¹⁴ Cfr. pag. 36, delle linee guida ANAC: “La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell’Autorità sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l’esercizio dei poteri di vigilanza dell’Autorità;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- h) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati al comma 2 dell’art. 8 del Regolamento sull’esercizio sanzionatorio (Delibera n. 690/2020).”

preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, per l'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti, nel rispetto della tutela della riservatezza.

A seconda del caso, quindi, il RPCT provvede a inoltrare la segnalazione alle competenti strutture, quali:

- il Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto;
- il Responsabile del Servizio risorse umane;
- il Consiglio di disciplina per gli ulteriori profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza.

Il termine per l'esame preliminare della segnalazione, cui consegue l'avvio dell'istruttoria, è di quindici giorni lavorativi, mentre il termine per la conclusione dell'istruttoria è, di norma, di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, il Consiglio dell'Autorità può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini, fornendo adeguata motivazione.

Decorso tale ultimo termine, il segnalante può verificare lo stato della segnalazione attraverso la piattaforma informatica "*Whistleblowing* AGCOM", utilizzando il codice univoco rilasciato nella fase di invio della segnalazione, ovvero chiedere informazioni utilizzando l'indirizzo di posta elettronica whistleblower.anticorruzione@agcom.it.

4. TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Il sistema di protezione che la legge n. 179/17 riconosce al *whistleblower* si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione (*cf.* par. 4.1);
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'Amministrazione a causa della segnalazione effettuata (*cf.* par. 4.2);
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) (*cf.* par. 4.3).

4.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Il comma 3 dell'art. 54-*bis* impone all'Amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo

dello stesso, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata.

L'identità del segnalante, viceversa, può essere rivelata qualora il conseguente procedimento disciplinare sia fondato unicamente sulla segnalazione del *whistleblower* e la conoscenza della sua identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della Relazione annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/12.

La riservatezza del segnalante è garantita, innanzitutto, dall'inapplicabilità del diritto di accesso (artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241) alla segnalazione e alla documentazione ad essa allegata¹⁵. Seppure la legge non lo preveda espressamente, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art.5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.

L'eventuale violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del RPCT - che riceve e gestisce le segnalazioni nonché da parte di tutti gli altri soggetti che nell'amministrazione possono conoscere la segnalazione - comporta una responsabilità disciplinare, oltre ad una responsabilità penale e civile, ove configurabile. Nel caso in cui il fatto illecito riguardi direttamente il RPCT, il segnalante potrà inviare la segnalazione all'ANAC, utilizzando l'apposito modulo presente sul sito dell'ANAC, all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Resta ferma, in ogni caso, la disciplina che regola i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Resta ferma, altresì, la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire, senza ritardo, condotte penalmente rilevanti tra cui anche fatti di corruzione.

Con riferimento, poi, all'ulteriore forma di tutela costituita dalla normativa sulla protezione dei dati personali, si evidenzia che il titolare del trattamento deve adottare cautele particolari al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali (relative anche ai soggetti segnalati), non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'Autorità (*cfr.* par. 5).

La normativa in questione prevede anche una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante¹⁶.

¹⁵ Vedi art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001.

¹⁶ L'art. 2-undecies del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*) stabilisce che, nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dalle disposizioni del Regolamento(UE) n. 2016/679 (Regolamento (UE) n. 2016/679, artt. da 15 a 22), poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza

4.2 LA TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORATIVE O DISCRIMINATORIE EVENTUALMENTE ADOTTATE DALL'AMMINISTRAZIONE A CAUSA DELLA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

Come sopra accennato (cfr. par. 2.2.2), la legge prevede che il *whistleblower* non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate all'ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa Autorità con la delibera n. 469/2021, cui è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa al responsabile, come previsto dalla legge.

4.3 ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

L'art. 3, comma 1, della legge 179/2017¹⁷ qualifica la rivelazione effettuata dal *whistleblower*, nell'interesse all'integrità della Pubblica amministrazione e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche, come "*giusta causa*" di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di "rilevazione ed utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.), "rilevazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rilevazione di segreti scientifici e industriali" (art. 623 c.p.); ciò ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera (cd. *malicious reports*). Il *whistleblower* non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.).

5. INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (anche "GDPR"), l'Autorità fornisce le seguenti informazioni in relazione al trattamento dei dati personali del segnalante, raccolte nell'ambito delle segnalazioni di cui alle presenti Linee guida.

Titolare del Trattamento

Autorità per le garanzie nelle comunicazioni - Codice fiscale 95011660636 - Centro Direzionale Isola B5 - 80143 Napoli (NA).

Responsabile della protezione dei dati

dell'identità del segnalante.

¹⁷ La disposizione in argomento così recita: "1. *Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia [...] il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.*"

Il Responsabile della protezione dei dati presso l’Autorità è il dirigente ing. Federico Flaviano, il quale può essere contattato al numero 081.7507717, alla *e-mail* rpd@agcom.it nonché tramite protocollo generale, riportando, nella comunicazione, la dicitura “*all’attenzione del Responsabile della protezione dei dati personali*”.

Tipologia di dati personali e finalità del trattamento

I dati personali trattati sono quelli forniti dal segnalante all’interno del modulo di segnalazione. In particolare, sono trattati i seguenti dati personali: nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza, codice fiscale, telefono ed *e-mail*.

I dati forniti dal segnalante – relativi alle presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con l’AGCOM - vengono trattati, nel rispetto dell’art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001, allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l’adozione dei conseguenti provvedimenti.

Base giuridica del trattamento

Il trattamento di dati personali è necessario per adempiere a un obbligo di legge, ai sensi dell’art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR.

Destinatari dei dati

Il RPCT, nello svolgimento della propria attività e per il perseguimento delle finalità descritte, può comunicare i dati personali:

- all’ANAC e alle eventuali ulteriori autorità competenti;
- se del caso, all’Autorità giudiziaria e alla Corte dei conti.

Trasferimento dei dati all’estero

I dati non sono trasferiti in paesi extra-UE.

Modalità del Trattamento e periodo di conservazione dei dati

Il trattamento dei dati personali è improntato ai principi di correttezza, liceità e di tutela della riservatezza e dei diritti dell’interessato, nonché agli ulteriori principi previsti dall’art. 5 del GDPR.

Il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza e, in particolare, tramite il sistema *whistleblowing* di ISWEB S.p.A., fornitore della piattaforma digitale, a tal fine designato responsabile al trattamento e amministratore di sistema, ai sensi dell’art. 28 del GDPR.

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione, l’identità dello stesso sarà conosciuta solo dal RPCT.

I dati personali trattati nell’ambito di una procedura interna di segnalazione sono cancellati, di norma, entro 12 mesi dal completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione stessa. Tale termine può essere diverso in caso di azione giudiziaria

o disciplinare nei confronti del segnalato o del segnalante che ha reso dichiarazioni false o diffamatorie e sono conservati fino a conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione. I dati personali afferenti a segnalazioni ritenute inammissibili sono cancellati entro due mesi.

Diritti degli interessati

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dall'AGCOM, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del GDPR). L'apposita istanza è presentata al RPCT, tramite la piattaforma informatica disponibile sulla rete *intranet* dell'Autorità ("*Whistleblowing* AGCOM"), ovvero inviata all'indirizzo whistleblower.anticorruzione@agcom.it.

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

Reclamo e segnalazione all'Autorità garante per la protezione dei dati personali

L'interessato che ritenga che il trattamento che lo riguarda violi la normativa di riferimento può proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali quale Autorità di controllo (art. 77 del GDPR), con sede in Roma in Piazza Venezia, 11, secondo le procedure previste dall'art. 142 del d.lgs. n. 196/2003. Resta ferma, comunque, la possibilità, per chiunque, di rivolgere una segnalazione al Garante in questione, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza (art. 144 del d.lgs. n. 196/2003).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza
Dott.ssa Maria Pia Caruso