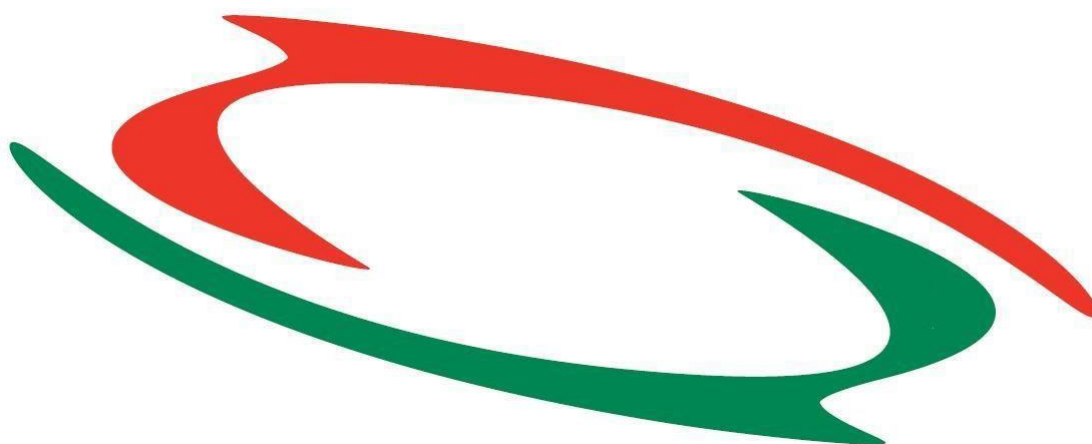


Allegato A alla delibera n. 264/23/CONS

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE
SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO EUROPEO E NAZIONALE DI CUI
SONO VENUTE A CONOSCENZA IN RAGIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

(C.D. “WHISTLEBLOWING”)

decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
delibera Anac 12 luglio 2023, n.311



1. PREMESSA

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24¹ (di seguito anche “decreto”), entrato in vigore il 30 marzo 2023, il Legislatore, nel recepire la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019², ha aggiornato la legislazione nazionale in materia di “*whistleblowing*”, concernente, precisamente, la protezione delle persone che segnalano violazioni - di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato - di disposizioni normative nazionali e del diritto europeo, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione/ente³.

Con tale intervento, il Legislatore ha inteso rafforzare le regole già esistenti, tutelando, da un lato, l’interesse oggettivo dell’ordinamento - funzionale all’emersione e alla prevenzione dei fenomeni di corruzione - e dall’altro, l’interesse del segnalante attraverso una protezione effettiva – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - in caso di segnalazione di ipotesi di illecito.

In tale quadro normativo, l’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con la delibera del 12 luglio 2023, n. 311⁴, ha adottato, ai sensi dell’art. 10 del decreto, delle Linee guida concernenti, oltre alle procedure da seguire per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, di sua competenza⁵, anche indicazioni e principi per le pubbliche amministrazioni, di cui le stesse devono tenere conto in sede di attuazione della disciplina in materia.

Alla luce della cornice normativa così sinteticamente richiamata, le vigenti disposizioni interne di cui alla delibera n. 76/22/CONS del 17 marzo 2022 in materia di “*whistleblowing*”, sono state allineate al mutato quadro normativo europeo, nazionale e regolamentare dell’ANAC.

I principi dettati dal Legislatore nella materia in esame sono stati già recepiti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2023-2025⁶: la tutela del dipendente che segnala condotte illecite rientra, infatti, tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione⁷.

¹ D.lgs. n. 24/2023 recante “Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”.

² 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).

³ Le disposizioni del decreto hanno avuto effetto, per il settore pubblico, a partire dal 15 luglio 2023 e, da tale data, sono state abrogate le previsioni di cui all’art. 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (cfr. artt. 24, comma 1, e 23 del d.lgs. n. 24/2023).

⁴ Delibera ANAC del 12 luglio 2023, n. 311 recante “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”.

⁵ Cfr. art. 7 del d.lgs. 24/2023.

⁶ Delibera n. 83/23/CONS del 30 marzo 2023, e nota informativa al Consiglio del 27 giugno 2023, aggiornamento [PTPCT 2023-2025](#).

⁷ Cfr. Misura 17 del PTPCT.

Le presenti Linee guida definiscono la procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne di illeciti di interesse dell’Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (di seguito Autorità), disponendo misure idonee a tutelare gli autori delle segnalazioni e di altri soggetti.

Segnatamente, le misure attuative concernono l’ambito soggettivo - in cui è riportata anche la disciplina concernente la tutela del c.d. *whistleblower* (segnalante) e dei soggetti ad esso equiparati - e oggettivo di applicazione dell’istituto (par. 2). All’interno dell’ambito oggettivo sono indicate anche le modalità per la presentazione e la gestione delle segnalazioni ed è evidenziato il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche “Responsabile” e “RPCT”).

In allegato, è riportata l’informativa sul trattamento dei dati personali.

Per quanto non espressamente previsto nelle presenti Linee guida trova applicazione il d.lgs. n. 24/2023 e, per indicazioni e chiarimenti in materia si rinvia alle Linee guida dell’ANAC (delibera n. 311/2023) e a eventuali successivi atti di indirizzo della citata Autorità.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELL’ISTITUTO

2.1 AMBITO SOGGETTIVO

Il segnalante è la persona fisica che, rendendo nota la sua identità, effettua la segnalazione.

L’art. 3, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, individua per il settore pubblico i soggetti che, nell’ambito della loro attività lavorativa possono effettuare segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell’Unione Europea, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione.

Rispetto al testo previgente, la nuova disciplina di cui all’art.3 del d.lgs. n. 24/2023 ha ampliato la platea dei soggetti segnalanti.

Sono titolati a segnalare (e a ricevere la relativa protezione, anche in caso di ritorsioni) eventuali condotte illecite:

- i dipendenti, in qualunque forma contrattuale dell’Autorità, e i tirocinanti;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Autorità;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell’Autorità.

Tali soggetti godono delle forme di tutela previste dal decreto e riportate nel successivo paragrafo 2.1.2.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;

- b) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (*cf.* art. 3, comma 4, del d.lgs. n. 24/2023).

Le misure di protezione previste dal citato decreto sono estese anche ai seguenti soggetti⁸: i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel contesto lavorativo di quest'ultimo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;

Non rilevano le segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli innanzi indicati, ivi compresi i rappresentanti di organizzazioni sindacali che operino in tale veste⁹.

2.1.2 FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE

Il sistema di protezione che il d.lgs. n. 24/2023 riconosce alla persona segnalante e ai soggetti ad essa equiparati ai sensi dell'art. 3, comma 5, del decreto (v. par. 2.1) si compone delle seguenti misure:

- obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione (*cf.* art. 12);
- la tutela da eventuali misure ritorsive eventualmente adottate dall'Amministrazione a causa della segnalazione effettuata (*cf.* artt. 16, 17 e 19);
- le limitazioni della responsabilità nei casi previsti dall'art. 20.

Le misure di protezione si applicano al ricorrere delle seguenti condizioni¹⁰:

- a) il *whistleblower*, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto (non sono sufficienti i meri sospetti o "le voci di corridoio");
- b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle prescrizioni del Decreto.

La disposizione in esame si applica anche nei casi di segnalazioni anonime, se il

⁸ *Cfr.* art.3, comma 5 del decreto.

⁹ Laddove la persona agisse utilizzando la sigla sindacale, non assumerebbe la qualifica di segnalante e non beneficerebbe delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023 in quanto resterebbe ferma l'applicazione delle disposizioni di cui alla legge n. 300/1970 (*cf.* delibera ANAC n. 311/2023).

¹⁰ *Cfr.* art.16, comma 1, lett. a), del decreto.

segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Non rilevano, ai fini della protezione del segnalante, i motivi che lo hanno indotto a effettuare la segnalazione.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità indicate dal Legislatore¹¹, le misure di protezione non trovano applicazione in caso di accertamento di responsabilità penale (per i reati di calunnia o diffamazione) e civile (informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa) del segnalante¹². Nei casi di accertamento di tali responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante, è applicata una sanzione disciplinare.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Il RPCT garantisce la riservatezza della identità del segnalante e gestisce la segnalazione in maniera anonima.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il comma 2 dell'art. 12 del decreto impone all'Amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni (interne ed esterne), un obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e su tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante¹³. Tale identità può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni solo con il consenso espresso del segnalante

Medesima tutela è riservata all'"[...] *identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.*" (v. art. 12, comma 7, del decreto).

La riservatezza del segnalante è garantita dall'inapplicabilità alla segnalazione e alla documentazione a essa allegata del diritto di accesso (artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241) e dell'accesso civico generalizzato (art.5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013)¹⁴.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo in presenza del suo consenso espresso nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile alla difesa del soggetto a cui è stato contestato l'addebito

¹¹ Cfr. art.20, del decreto e par. 4.3 delibera ANAC n.311/2023.

¹² Cfr. art.16, comma 3, del decreto.

¹³ La riservatezza va garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto (es. forma orale, sistemi di messaggistica vocale) nonché nei casi in cui la stessa perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento, al quale la stessa viene comunque trasmessa senza ritardo. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie (cfr. delibera ANAC n. 311/2023).

¹⁴ v. art. 12, comma 8, del decreto.

disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata ai sensi dell'art. 329 del c.p.p e nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, la stessa non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Una ulteriore forma di tutela è costituita dalla normativa sulla protezione dei dati personali¹⁵. L'art. 13 del decreto prevede che ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto di detta disciplina.

Il titolare del trattamento deve adottare cautele particolari al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali (relative a tutti i soggetti coinvolti, compresi quelli segnalati), non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'Autorità (*cf.* all. 1).

DIVIETO DI RITORSIONE

L'art. 17 del decreto prevede che il *whistleblower* e le persone ad esso equiparate¹⁶ non possono subire alcuna ritorsione.

Gli atti assunti in violazione di tale disposizione sono nulli¹⁷.

Occorre precisare che, superando la precedente distinzione tra misure discriminatorie e ritorsioni di cui alla legge n. 179/2017, la recente disciplina fa riferimento unicamente alle ritorsioni, delle quali il Legislatore indica, a titolo meramente esemplificativo, talune fattispecie¹⁸.

Ai fini dell'attivazione delle tutele previste dal decreto, le presunte misure ritorsive possono essere comunicate all'ANAC, cui è affidato il compito di accertare se la ritorsione sia conseguente alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica effettuata¹⁹

¹⁵ Regolamento (UE) n. 2016/679; d.lgs. n.196/2003; d.lgs. n. 51/2018.

¹⁶ *Cfr.* art. 3, comma 5, del decreto.

¹⁷ *Cfr.* art. 19, comma 3, del decreto.

¹⁸ L'art. 17, comma 4, del d.lgs. n.24/2023 prevede che: "Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici." (enfasi aggiunta).

¹⁹ *Cfr.* art. 19 del decreto. L'ANAC, in sede di accertamenti istruttori, può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

e, se del caso, di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria al soggetto responsabile nei termini di cui all'art. 21 del decreto.

Differentemente dalla previgente disciplina, sono escluse dalla possibilità di segnalare all'ANAC eventuali misure ritorsive, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Amministrazione.

LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Oltre alle forme di tutela innanzi descritte a favore del *whistleblower* e delle persone allo stesso equiparate, la normativa prevede ipotesi di esclusione della responsabilità.

Ai sensi dell'art. 20 del decreto, non è punibile il soggetto (v. art. 3 del decreto) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

2.2 AMBITO OGGETTIVO

LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORSIVE

Le disposizioni del d.lgs. n. 24/2023, per il settore pubblico hanno ad oggetto:

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

Ai sensi dell'art.1, comma 1, del decreto, le informazioni sulle violazioni devono essere rilevate nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante.

L'art.1, comma 2, del decreto individua casi che non possono essere oggetto di segnalazione, a titolo esemplificativo:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

La normativa generale prevede quattro canali di presentazione delle segnalazioni:

a. il canale interno AGCOM; **b.** canale esterno istituito presso l'ANAC; **c.** la divulgazione pubblica; **d.** la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Si forniscono, di seguito, indicazioni sulle caratteristiche dei singoli canali di segnalazione di violazioni e, per quanto concerne il canale interno, sono descritte anche le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne.

a) CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il decreto individua, quale canale principale per l'inoltro delle segnalazioni, quello interno, vale a dire la segnalazione al RPCT, cui ne è affidata in modo esclusivo la gestione²⁰. Il RPCT, infatti, è l'unico soggetto abilitato alla gestione della segnalazione interna effettuata secondo le modalità di ricezione, di seguito indicate.

La procedura di segnalazione può essere attivata dai dipendenti dell'Autorità o dagli altri soggetti ad essi equiparati dall'art. 3 del d. lgs. n. 24/2023.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, al fine di fornire tutti gli elementi utili per consentire al RPCT e agli altri soggetti competenti di verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione, qualifica o funzione svolta presso l'Autorità²¹;
- 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 la documentazione comprovante le violazioni segnalate, indicando anche eventuali soggetti a conoscenza dei fatti.

Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il RPCT può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Per quanto concerne il trattamento delle segnalazioni anonime - ovvero delle segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante - e di quelle inviate da soggetti estranei all'Amministrazione (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.), si evidenzia che tali segnalazioni saranno gestite dal RPCT secondo i criteri stabiliti per le segnalazioni ordinarie soltanto se adeguatamente circostanziate e particolareggiate

²⁰ Cfr. artt. 4 e 5 del d. lgs. n. 24/2023 (v. *infra*).

²¹ Si rammenta che l'utilizzo della piattaforma "Whistleblowing AGCOM" consente di preservare l'anonimato del soggetto segnalante anche nei confronti del RPCT.

in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Il RPCT provvede a registrare le stesse mediante caricamento sulla piattaforma informatica, garantendo la riservatezza dei soggetti menzionati nella segnalazione.

In ogni caso, al segnalante anonimo, successivamente identificato, che comunichi di aver subito ritorsioni, sono garantite le misure di protezione previste per la persona segnalante.²²

Si riportano, di seguito, le modalità di presentazione e di gestione delle segnalazioni interne.

L’Autorità ha previsto tre canali di ricezione delle segnalazioni, gestiti, come innanzi detto, esclusivamente dal RPCT, e segnatamente:

- a) la piattaforma informatica;
- b) la trasmissione, via *e-mail*, di un apposito modulo alla casella whistleblower.anticorruzione@agcom.it;
- c) l’inoltro 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 informatica, presenti momentanee disfunzioni o l’interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici.

Il segnalante può utilizzare la piattaforma informatica “*Whistleblowing*” dell’AGCOM, attivata appositamente 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 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.

La segnalazione può essere effettuata anche compilando e sottoscrivendo il *Modello di denuncia degli illeciti* (all. 2), reperibile direttamente sia sul sito istituzionale sia sulla pagina *intranet*, nelle sezioni innanzi indicate, con il successivo inoltro alla

²² Cfr. art.16, comma 4, del d.lgs. n.24/2023.

casella whistleblower.anticorruzione@agcom.it, cui ha accesso esclusivo il RPCT.

Da ultimo, vi è la possibilità di effettuare la segnalazione anche tramite il servizio postale o tramite consegna *brevi manu* presso le sedi dell'Autorità²³, 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.

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.

Ove, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile e/o infondata, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione motivata al segnalante²⁴.

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

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.

Successivamente agli adempimenti innanzi indicati, 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 preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, per l'adozione degli eventuali e conseguenti provvedimenti, nel rispetto della tutela della

²³ 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).

²⁴ Per la valutazione dei requisiti di ammissibilità si fa riferimento ai criteri utilizzati dall'ANAC, come elencati nella parte seconda pag.76 delle Linee Guida allegate alla Delibera n.311/2023, a titolo indicativo: manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; 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.

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.

Entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento della segnalazione ovvero, in mancanza di avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il RPCT invia al segnalante apposita comunicazione di riscontro, ovvero le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione²⁵.

Tale riscontro può consistere nella comunicazione di archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

Il segnalante può, comunque, 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.

b) CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la priorità per il canale interno, la nuova normativa prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno²⁶. La gestione del canale di segnalazione esterna è affidata integralmente all’ANAC, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché della relativa documentazione.

La procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne è disciplinata dalle Linee guida dell’ANAC di cui alla delibera n. 311/2023, reperibili sul sito *internet* www.anticorruzione.it e alle quali si rinvia per ogni utile dettaglio.

Per quanto attiene alle comunicazioni da parte del segnalante (e dei soggetti ad esso equiparati) all’ANAC di ritorsioni adottate dall’Amministrazione nei suoi confronti, ai fini dell’attivazione delle tutele previste dal decreto, si rinvia al par. 4 *ritorsioni*.

²⁵ Cfr. art. 5 del d.lgs. n.24/2023.

²⁶ Cfr. art.7 del d.lgs. n.24/2023.

c) DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi e nei limiti dell'art.15 del d.lgs. n. 24/2023²⁷, è introdotta una nuova ed ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

d) LA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

Al segnalante è riconosciuta, altresì, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare denuncia di presunte condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche se ha effettuato una segnalazione interna o esterna, è sempre obbligato - ai sensi degli artt. 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p. - a denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

²⁷.Cfr. art. 15 del d.lgs. n.24/2023: “Divulgazioni pubbliche” 1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 non e' stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. 2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia