

**REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI  
"WHISTLEBLOWING"**

## **INDICE DEI CONTENUTI**

	Introduzione	3
1	Oggetto e finalità del Regolamento	3
2	Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower)	3
3	Oggetto della segnalazione	3
4	Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione	4
5	Contenuto della segnalazione	4
6	Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione	4
7	Procedura di gestione della segnalazione	5
8	Personale di supporto	6
9	Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso	6
10	Tutela del whistleblower	6
11	Responsabilità del dipendente che segnala illeciti	7
12	Obblighi del personale dell'INGV	7
13	Trattamento dei dati personali	7
14	Diffusione del regolamento	7

## **APPENDICI**

A	Procedura per l'invio delle segnalazioni whistleblowing al RPCT dell'INGV	8
B	Normativa di riferimento	9
C	Giurisprudenza	10

## **Introduzione**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. La segnalazione cd. *whistleblowing* è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione pubblica e quindi per l'interesse collettivo.

Lo scopo principale del *whistleblowing*, dunque, è quello di consentire alla Pubblica Amministrazione di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Con la denominazione di "whistleblower" si intendono i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per l'INGV, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'INGV.

Lo strumento di *whistleblowing* contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'amministrazione da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'INGV, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

## **Art. 1 Oggetto e finalità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, e del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici".

2. Il Regolamento è finalizzato, dunque, a:

- promuovere all'interno dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (di seguito denominato "INGV") la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra l'Istituto ed il suo personale;
- incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- fornire informazioni sulla corretta trasmissione delle segnalazioni, sul loro possibile contenuto, sui destinatari e sulle forme di tutela del segnalante previste dall'ordinamento.

3. Le segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, di cui al presente Regolamento.

## **Art. 2 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower)**

Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni ritenute illecite, cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per l'INGV, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'INGV.

## **Art. 3 Oggetto della segnalazione**

1. Possono essere oggetto di segnalazione le azioni, i comportamenti e/o le omissioni commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni dell'INGV;
- sanzionabili in via disciplinare;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'INGV o ad altra Pubblica Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'INGV;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- suscettibili di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'INGV.

2. Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower abbia conoscenza diretta.

3. La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi e contenere offese personali ovvero giudizi morali, volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

4. E' vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa del soggetto segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni in violazione di legge.

#### **Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

La segnalazione oggetto del presente Regolamento non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa vigente.

#### **Art. 5 Contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione dovrà indicare tutti gli elementi utili allo svolgimento dei dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e in particolare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto ritenuto illecito che si denuncia;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il/i nominativo/i di colui o coloro ai quali potrebbe essere presuntivamente imputato il fatto lesivo;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere completa e compilata con chiarezza, al fine di consentire una rapida istruttoria da parte del RPCT.

#### **Art. 6 Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione**

1. Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ogni segnalazione inviata al RPCT dell'INGV deve essere tassativamente resa utilizzando la piattaforma informatica predisposta dall'INGV, utilizzando la procedura descritta in appendice A.

2. In alternativa, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC, ad esempio nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'INGV, utilizzando le modalità definite nella Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, paragrafo 4.2.

#### **Art. 7 Procedura di gestione della segnalazione**

1. La gestione della segnalazione e la verifica della fondatezza delle circostanze in essa riportate, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'INGV.

2. Una volta ricevuta la segnalazione, il RPCT provvederà, entro 10 giorni dal ricevimento, alla catalogazione della segnalazione in apposito registro e all'apertura del relativo fascicolo, al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo il RPCT conoscerà l'identità, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 9 del presente regolamento.

3. Il RPCT procederà all'avvio di una sommaria istruttoria sui fatti segnalati. Per l'accertamento dei fatti il RPCT potrà avvalersi del supporto di altri soggetti, di cui al successivo art. 8.

4. Durante l'istruttoria il RPCT potrà (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al successivo Art. 9):

- a) richiedere notizie agli uffici interessati;
- b) acquisire ogni tipo di documentazione attinente l'oggetto della segnalazione;
- c) interpellare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- d) procedere all'audizione del segnalante, se ritenuta necessaria.

5. L'istruttoria, riportata nel fascicolo della segnalazione, dovrà essere eseguita con modalità tali da garantire la segretezza dell'identità del segnalante.

6. Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

- a) Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito;
- b) Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- d) Dipartimento della funzione pubblica.

7. Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, il RPCT archiverà la segnalazione. In questo caso il RPCT valuterà se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona fede, e ove riterrà opportuno, invierà l'istruttoria all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'INGV, che prenderà i provvedimenti necessari a garantire il diritto di difesa del segnalato.

8. In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per l'INGV di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento penale aperto nei confronti di un proprio dipendente che risulti aver posto in essere azioni, comportamenti e/o omissioni di cui all'art. 3, comma 1, del presente Regolamento.

9. Al termine della procedura, il RPCT procederà a inviare comunicazione al whistleblower dell'esito della propria segnalazione. Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria di che trattasi è di 120 giorni dalla ricezione della segnalazione.

## **Art. 8 Personale di supporto**

1. Per l'espletamento dell'istruttoria il RPCT, anche in relazione all'organizzazione interna dell'amministrazione, potrà avvalersi di un numero limitato di unità di personale di supporto con competenze multidisciplinari.
2. I dipendenti chiamati a collaborare all'istruttoria sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT nel procedimento. 6
3. A supporto del RPCT non possono essere chiamati i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'INGV.

## **Art. 9 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso**

1. Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del whistleblower è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui l'INGV dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.
2. Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione. Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata. La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari ed economiche, come previsto dall'ordinamento.
3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, se la contestazione al segnalato dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità potrà essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2.
5. Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

## **Art. 10 Tutela del whistleblower**

1. A fronte della previsione di cui all'art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua la segnalazione di condotte illecite, l'INGV si impegna a:
  - tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;
  - reprimere eventuali ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti.

2. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT.

3. Il RPCT valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione. Il Dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

4. Entro 60 giorni dal momento in cui viene investito della questione, il Dirigente riferisce al RPCT circa le verifiche operate e i provvedimenti assunti.

#### **Art. 11 Responsabilità del dipendente che segnala illeciti**

1. La procedura di cui all'art. 7 e le forme di tutela di cui agli articoli 9 e 10, lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di cui al presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'Istituto oggetto del presente Regolamento.

#### **Art. 12 Obblighi del personale dell'INGV**

1. Tutto il personale dipendente dell'INGV è tenuto a garantire la massima collaborazione al RPCT e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, nega senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPCT e dai soggetti dallo stesso delegati, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

#### **Art. 13 Trattamento dei dati personali**

1. Il soggetto designato al trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato è il RPCT. Il trattamento sarà eseguito nel rispetto dell'art. 2 - quaterdecies del d. lgs 101/2018.

#### **Art. 14 Diffusione del regolamento**

1. Il presente Regolamento sarà reso noto a tutti i soggetti identificati al suddetto art. 2 mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'INGV, nella Sezione Regolamenti. Il RPCT vigilerà per assicurarne la diffusione e la corretta applicazione.

## APPENDICI

**A.** Procedura informatica per l'invio delle segnalazioni whistleblowing al RPCT dell'INGV Per assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, l'INGV utilizza la piattaforma informatica GlobaLeaks<sup>1</sup>. Utilizzando tale software e la procedura descritta nel seguito, i dati identificativi del segnalante saranno conosciuti solo al RPCT, che è tenuto a mantenerli segreti ai sensi del presente regolamento.

Per inviare la segnalazione l'utente deve collegarsi al seguente indirizzo: <https://whistleblowing.ingv.it/#/>

L'utente può raggiungere la pagina di accesso utilizzando un qualsiasi browser web. Per aumentare il livello di segretezza l'utente può accedere al link sopra indicato utilizzando il Tor Browser, un'applicazione che consente un elevato livello di non tracciabilità. Il Tor Browser può essere scaricato tramite il link: <https://www.torproject.org/download/download-easy.html>, e deve essere utilizzato al di fuori della rete interna dell'INGV.

Raggiunta la pagina di accesso, per inviare una segnalazione cliccare sul pulsante “Accedi e invia una segnalazione”. Consigliamo di preparare in precedenza eventuali documenti di supporto che andranno allegati alla segnalazione in formato pdf.

Nel caso l'utente abbia già inviato una segnalazione e voglia accedere nuovamente per visionarne lo stato o per aggiungere ulteriori documenti, dovrà inserire il codice ricevuto alla fine della procedura già svolta (si veda sotto).

L'utente compilerà la segnalazione attraverso dei moduli online che richiedono una serie di informazioni, di cui alcune obbligatorie. L'utente può allegare dei file contenenti ulteriori elementi di supporto, come evidenze documentali o multimediali.

Nell'ultimo passo l'utente deve indicare le informazioni necessarie alla sua identificazione. La piattaforma non può essere utilizzata per inviare segnalazioni anonime, non comprese nell'ambito di applicazione dell'istituto del Whistleblowing. Si ricorda che, ai sensi dell'Art. 54bis del d.lgs 165/2001, l'identità del segnalante è tenuta segreta, e che l'Amministrazione non può adottare misure discriminatorie o ritorsive nei suoi confronti.

E' importante che l'utente si identifichi chiaramente e che indichi come vuole essere contattato, preferibilmente per email. È importante che il segnalante fornisca un indirizzo email diverso da quello istituzionale (nome.cognome@ingv.it).

Cliccando sul pulsante “Invia”, la segnalazione viene inviata al RPCT dell'INGV e il segnalante ottiene come ricevuta un codice che deve memorizzare in luogo sicuro. Il codice è l'unico modo che ha l'utente per poter accedere nuovamente alle pagine della propria segnalazione, pertanto è importante che non vada perso.

Inserendo nuovamente il codice nella pagina di accesso, l'utente può rivedere la propria segnalazione per allegare ulteriori documenti o per verificare se abbia ricevuto messaggi o commenti dal RPCT. L'accesso alla segnalazione sarà possibile fino a 120 giorni dalla data di invio, dopodiché la segnalazione sarà resa inaccessibile ma conservata nel sistema. Entro tale data il RPCT avrà risposto al segnalante, ai sensi dell'art. 7 del presente regolamento.

---

<sup>1</sup> Il software GlobaLeaks è sviluppato dal Centro Hermes per la Trasparenza ed i Diritti Umani Digitali, ed è distribuito con licenza AGPL come software Open Source. <https://www.globaleaks.org>



## B. Normativa di riferimento

- Legge 7 agosto 1990 n. 241 – Nuove norme sul procedimento amministrativo;
- Codice Penale;
- Codice di Procedura Penale;
- Codice Civile;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2001 n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Art. 54 bis d. lgs. n. 165/2001: “
  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. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*
  2. *Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. 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.*
  3. *L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*
  4. *La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*
  5. *L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*
  6. *Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione*”

amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 10 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23/9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Determinazione Anac n. 6 del 28 aprile 2015 – Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 - 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;
- 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati) (o GDPR, General Data Protection Regulation);
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Codice di comportamento del personale INGV.

### C. Giurisprudenza

- Sentenza Tar Campania, Sez. VI, sentenza 23 maggio – 8 giugno 2018, n. 3880, il quale ha disposto che: *“In definitiva l’istituto del whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti dei superiori”, bensì è volto a tutelare l’identità del segnalante che, per ragioni di servizio, sia venuto a conoscenza di condotte illecite e le abbia segnalate nell’ottica della prevenzione e repressione della corruzione e dell’integrità all’interno della Pubblica Amministrazione. È evidente che nella fattispecie in concreto segnalata si aveva negava in parte l’accesso ex art. 22 L. 241/1990, ma la disciplina rientrava nell’ambito delle rimostranze di carattere personale del segnalante o di richieste che comunque attenevano alla disciplina del rapporto di lavoro con il superiore gerarchico.”*