



**Interporto Cervignano del Friuli S.p.A**

**REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI  
"WHISTLEBLOWING"**

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

## 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A., inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A..

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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A., 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A., inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A..

### **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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A.;
  - sanzionabili in via disciplinare;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. o ad altra Pubblica Amministrazione;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A.;
  - 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A..
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. Le segnalazioni di eventuali illeciti, dovranno essere inviate in busta chiusa, indirizzata al Responsabile dell'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, presso la sede della Società, sita in Viale Venezia, 22, Cervignano del Friuli, 33052.

Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata (art. 1, comma 51, L. 190/12) ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento, potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A., 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A..

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) Organi competenti 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, valuterà se sia opportuno dar luogo a procedimenti sanzionatori.

8. In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per l'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. 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.

#### **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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A.**

1. Tutto il personale dipendente dell'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A. 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'INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A., nella Sezione Società Trasparente – Anticorruzione ed affisso sulla bacheca aziendale. Il RPCT vigilerà per assicurarne la diffusione e la corretta applicazione.

## Art. 15 Implementazione informatica per l'invio delle segnalazioni *whistleblowing* al RPCT

Per assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, verrà creata una piattaforma informatica per l'invio anonimo delle segnalazioni. In attesa del completamento dell'analisi tecnica sopra indicata, la procedura di gestione delle segnalazioni rimane quella riportata all'Art.6

### APPENDICI

#### A. 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 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 Etico di INTERPORTO CERVIGNANO DEL FRIULI S.P.A..

## B. 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.”*