



# Regione Umbria

Giunta Regionale

---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

**N. 1201      SEDUTA DEL 29/10/2018**

**OGGETTO:** Legge 179/2017 e art. 54-bis d.lgs. 165/2001. Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (whistleblower).

		PRESENZE
Marini Catuscia	Presidente della Giunta	Assente
Paparelli Fabio	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barberini Luca	Componente della Giunta	Presente
Bartolini Antonio	Componente della Giunta	Presente
Cecchini Fernanda	Componente della Giunta	Presente
Chianella Giuseppe	Componente della Giunta	Presente

---

Presidente: **Fabio Paparelli**

Segretario Verbalizzante: Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

---

L'atto si compone di 9 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

**Disciplinare Whistleblowing.**

## LA GIUNTA REGIONALE

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Legge 179/2017 e art. 54-bis d.lgs. 165/2001. Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (whistleblower).**” e la conseguente proposta di 'Assessore Antonio Bartolini

**Preso atto:**

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti** unanimi espressi nei modi di legge,

### DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

- 1) di approvare il “Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (whistleblower)”, come da testo allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, che sostituisce il Disciplinare approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 460 del 26 aprile 2016;
- 2) di incaricare il Servizio Reingegnerizzazione dei processi dell'amministrazione regionale e delle Autonomie locali. Logistica e flussi documentali di prestare il necessario supporto tecnico per l'attivazione e l'utilizzazione della piattaforma;
- 3) di incaricare il Servizio Attività giuridico amministrativa, tutela dei consumatori, coordinamento aiuti di Stato. Trasparenza, Anticorruzione e Privacy di dare ampia diffusione al disciplinare approvato con il presente atto mediante pubblicazione sulla Intranet regionale e sul sito istituzionale.
- 4) di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria.

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

**Oggetto: Legge 179/2017 e art. 54-bis d.lgs. 165/2001. Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (whistleblower).**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano l’istituto della segnalazione di illeciti da parte del pubblici dipendente (articolo 1, comma 51), inserendo nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, l’articolo 54-bis che ha previsto la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Tale figura viene generalmente indicata con il termine anglosassone ma di uso internazionale *whistleblower* così come con il termine *whistleblowing* viene indicata l’attività di segnalazione. In particolare l’articolo 54-bis, nella formulazione originaria, prevedeva che, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non poteva essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, modificato dall’art. 31, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è stato infine sostituito dall’art. 1, comma 1, della 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”.

Quest’ultima legge ha intervenuta rafforzando la specifica tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro. La normativa, studiata in primo luogo per tutelare l’integrità della pubblica amministrazione (art. 1) da comportamenti illeciti e abusivi, recepisce la necessità di tutelare i lavoratori che riferiscano fatti illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni da ritorsioni sul luogo di lavoro.

L’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come sostituito dell’art. 1 della legge 179/2017, dispone, infatti, che quando un dipendente pubblico segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La disciplina si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate all'art. 1, comma 2, e dall'art. 3 del d.lgs.165/2001, di enti pubblici economici ovvero di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (art. 1, comma 2).

La segnalazione può essere presentata:

- al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012;
- all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac);
- all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

La nuova normativa contempera il diritto alla riservatezza riconosciuto al segnalante con il diritto di difesa dell'accusato, garantito dalla Costituzione, specificando diversi casi. Nel dettaglio prevede (art. 1, comma 3), che, in caso di procedimento penale, l'identità del segnalante sia coperta dal segreto, secondo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale, mentre nei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità non possa essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Invece nel caso di procedimento disciplinare aperto nei confronti di un soggetto in ragione di una segnalazione, 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. Al contrario se 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. Quindi se chi ha presentato la segnalazione non dà il consenso alla rivelazione della sua identità e ciò compromette la possibilità di difendersi dell'incolpato, la segnalazione non potrà essere utilizzata a fini disciplinari.

Infine i contenuti della segnalazione presentata dal lavoratore sono sottratti alla possibilità di accesso agli atti (artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241).

Il dipendente che effettui una segnalazione è tutelato contro misure discriminatorie. Infatti la legge prevede che non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Nel caso in cui il segnalante lamenti di essere stato vittima di un atto discriminatorio spetta all'amministrazione pubblica o all'ente dimostrare che le misure (ritenute) discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa (art. 1, comma 7).

Nel caso in cui venga accertata la natura ritorsiva degli atti adottati dall'amministrazione o dall'ente, questi sono nulli e il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto

di lavoro. Inoltre è previsto che l'Anac applichi al responsabile che ha adottato misure ritorsive una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro (art. 1, comma 6).

Le suddette tutele 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 segnalazione di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 1, comma 9).

Infine la legge 179/2017, in materia di obbligo al segreto, prevede che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, 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'art. 2105 del codice civile (art. 3, comma 1). La disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine (art. 3, comma 3).

L' Autorità Nazionale Anticorruzione, sulla base della normativa previgente, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha adottato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", precedenti, quindi, rispetto alla nuova normativa del 2017.

La legge 179/2017 riconosce all'Anac un potere regolatorio e sanzionatorio in materia prevedendo che l'Autorità:

- sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che prevedano l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovano il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione (articolo 1, comma 5);
- qualora non vengano adottate, dalla singola Amministrazione, procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 10.000 a 50.000 euro (articolo 1, comma 6).

In occasione della pubblicazione della legge 179/2017 in Gazzetta Ufficiale, l'Anac ha comunicato che, per rispondere ai nuovi compiti assegnati dalla legge, stava lavorando per aggiornare le linee guida per la gestione delle segnalazioni e istituire un apposito ufficio preposto in via esclusiva al *whistleblowing*. Le linee guida ad oggi non sono state aggiornate ma da febbraio 2018 l'Autorità ha

reso operativa l'applicazione informatica *Whistleblower* per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs.165/2001. L'applicazione informatica consente all'Anac di acquisire e gestire le segnalazioni di illeciti tramite una procedura interamente digitalizzata, mettendo al centro la massima riservatezza dei dipendenti. Infatti il segnalante, nel momento in cui accede alla piattaforma, ottiene un codice identificativo univoco e riservato che, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, gli permette di dialogare con l'Anac in modo anonimo e spersonalizzato e di essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. L'Anac anticipò in occasione dell'attivazione che, dopo un periodo di collaudo, questa piattaforma sarebbe stata messa a disposizione delle altre amministrazioni in modalità di riuso.

Considerato il protrarsi di questa fase, al fine di reperire un sistema idoneo ad applicare la normativa in materia anche tramite una piattaforma informatica dotata delle caratteristiche tecniche che consentano di gestire le segnalazioni con le dovute garanzie di riservatezza, è stata svolta una ricerca sul mercato per verificare la disponibilità di prodotti dotati delle necessarie caratteristiche, specifiche e garanzie e con quali costi. Sono state acquisite informazioni, materiale illustrativo e dimostrazioni di prodotti in commercio, che sono stati sottoposti a un'attenta valutazione.

Con Determinazione del Dirigente del Servizio Attività giuridico amministrativa, tutela dei consumatori, coordinamento aiuti di Stato. Trasparenza anticorruzione e privacy n. 9035 del 5 settembre 2018 è stata disposta l'acquisizione del servizio *Segnalazione illeciti P.A. Whistleblowing*.

Con Determinazione del Dirigente del Servizio Provveditorato, gare e contratti e gestione partecipate n. 10627 del 17 ottobre 2018 è stato dato atto della procedura esperita ed è stato disposto di stipulare con la ditta Digitalpa s.r.l. di Cagliari il contratto relativo alla piattaforma software *Segnalazione illeciti P.A. Whistleblowing*. La piattaforma software consente di regolamentare le procedure atte ad incentivare e proteggere le segnalazioni degli illeciti, permettendo di inviare segnalazioni con garanzia di massima riservatezza.

Il segnalante può accedere in maniera riservata e sicura al sistema; inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione; comunicare con il Responsabile della prevenzione della corruzione in maniera del tutto riservata; integrare le segnalazioni effettuate. L'ambiente di amministrazione consente al Responsabile della prevenzione della corruzione di ricevere le segnalazioni; accedere a un'area riservata e prendere visione delle segnalazioni ricevute; interagire con il segnalante e richiedere ulteriori informazioni o documenti, sempre preservandone l'identità; monitorare e gestire la procedura in tutte le sue fasi, con la modifica dello stato della segnalazione (nuova, letta, in lavorazione, archiviata, etc.); interagire con i dirigenti responsabili.

A seguito della modifica della legislazione nazionale in materia attuata con la legge 179/2017 e dell'acquisizione della piattaforma informatica software *Segnalazione illeciti P.A. Whistleblowing*, si rende necessario aggiornare il "Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (*whistleblower*)" al fine di recepire le modifiche e novità introdotte dalla legge citata e fornire ai dipendenti indicazioni aggiornate sulle modalità di segnalazioni di illeciti.

Il presente Disciplinare sostituisce quello approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 460 del 26 aprile 2016.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

- 1) di approvare il "Disciplinare delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (*whistleblower*)", come da testo allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, che sostituisce il Disciplinare approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 460 del 26 aprile 2016;
- 2) di incaricare il Servizio Reingegnerizzazione dei processi dell'amministrazione regionale e delle Autonomie locali. Logistica e flussi documentali di prestare il necessario supporto tecnico per l'attivazione e l'utilizzazione della piattaforma;
- 3) di incaricare il Servizio Attività giuridico amministrativa, tutela dei consumatori, coordinamento aiuti di Stato. Trasparenza, Anticorruzione e Privacy di dare ampia diffusione al disciplinare approvato con il presente atto mediante pubblicazione sulla Intranet regionale e sul sito istituzionale.
- 4) di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria.

---

## **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 26/10/2018

Il responsabile del procedimento  
Catia Serraiocco

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

### **PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- 

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 26/10/2018

Il dirigente del Servizio  
Attività giuridico amministrativa, tutela dei  
consumatori, coordinamento aiuti di Stato.  
Trasparenza anticorruzione e privacy

Paolo Palmerini  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PARERE DEL DIRETTORE**

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione, esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 26/10/2018

**IL DIRETTORE**  
**DIREZIONE REGIONALE ATTIVITA'**  
**PRODUTTIVE. LAVORO, FORMAZIONE E**  
**ISTRUZIONE**  
Luigi Rossetti  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

**PROPOSTA ASSESSORE**

L'Assessore Antonio Bartolini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 29/10/2018

Assessore Antonio Bartolini  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---