

TEATRO
NAZIONALE
GENOVA

PROCEDURE DI
WHISTLEBLOWING

**LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
NELL'INTERESSE GENERALE**

Le presenti procedure dovranno essere revisionate annualmente, in concomitanza con la revisione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e in occasione di eventuali novità normative.

*rev. 0
novembre 2023*

Sommario

1.	Normativa e documenti di riferimento.....	2
2.	Cosa significa Whistleblowing.....	2
3.	Chi può effettuare la segnalazione	2
4.	Cosa può essere segnalato.....	3
5.	Cosa indicare nella segnalazione	4
6.	Come effettuare la segnalazione interna / Canali di segnalazione interna	4
	PIATTAFORMA INFORMATICA	4
	SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE	5
7.	Gestione, verifica e tempistiche della segnalazione interna	5
8.	Tutele e protezioni	6
	LE TUTELE DEL SEGNALANTE	6
	GESTIONE DEI DATI PERSONALI.....	6
	RISERVATEZZA.....	6
9.	Sanzioni	7
10.	Canali di segnalazione esterna.....	7

1. Normativa e documenti di riferimento

Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

Legge n. 179/2017 “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”.

D.lgs. n. 24/2023 emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 “Protezione delle persone che segnalano le violazioni alla normativa nazionale o Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”. La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere **procedure interne per la gestione delle segnalazioni**; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Piano di prevenzione e corruzione in vigore del Teatro Stabile di Genova

2. Cosa significa Whistleblowing

Whistleblowing può essere tradotto letteralmente come “soffiare il fischietto”. Il termine è una metafora di chi richiama e richiede attenzione su attività non consentite, affinché vengano fermate. Whistleblowing viene quindi tradotto come “**denuncia di irregolarità**” e il whistleblower è il “**segnalante**”.

Costituiscono segnalazioni di whistleblowing quelle compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un’irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Il contenuto della segnalazione deve sempre rispondere alla **salvaguardia dell’interesse della pubblica amministrazione** e, proprio per tale motivo, l’ordinamento conferisce al segnalante una serie di tutele.

3. Chi può effettuare la segnalazione

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell’attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall’organizzazione o per conto dell’organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l’attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire la privacy dei segnalanti.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti o Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni precedenti
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l’ente non sia ancora iniziato

La procedura protegge anche l’identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

4. Cosa può essere segnalato

Sono oggetto di segnalazione le condotte, i fatti illeciti civili, penali, amministrativi o contabili e in generale tutte le violazioni commesse nel contesto lavorativo a danno dell'interesse pubblico, di cui i soggetti elencati sopra sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per condotte illecite si intendono l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale (ad es. corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione) ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, come ad esempio:

- irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici
- accessi indebiti agli applicativi informatici (anche mediante l'uso di credenziali altrui)
- utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattia, garanzie e tutele ex legge 5 febbraio 1992 n. 104, congedi, permessi sindacali)
- irregolarità nell'attestazione delle presenze in ufficio
- irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico
- rapporti/frequentazioni inopportune tra dipendenti e "soggetti esterni" (es. contribuenti, utenti, consulenti, collaboratori, fornitori, ecc.) per il raggiungimento di fini privati mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita
- autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale
- sprechi, favoritismi, false dichiarazioni
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali
- procedure concorsuali non trasparenti
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Per procedere alla segnalazione è sufficiente essere venuti a conoscenza di tali situazioni o ritenere ragionevolmente che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Non è pertanto necessario essere certi dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore, anche se **non rientrano** nelle segnalazioni:

- meri sospetti o voci
- rimostranze personali del segnalante
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi

Per specifica previsione normativa le tutele previste nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

5. Cosa indicare nella segnalazione

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno **circostanziare** il più possibile la segnalazione indicando, se conosciuti, **il tempo e il luogo** in cui si è verificato il fatto, la **descrizione del fatto**, le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. E' utile anche **allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato. La segnalazione, pertanto, deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **generalità del soggetto** che effettua la segnalazione. Al fine di classificare la segnalazione come whistleblowing, i dati identificativi (nome, cognome) devono essere forniti obbligatoriamente in quanto le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. Nel caso in cui il segnalante volesse comunque procedere con segnalazione anonima, la stessa verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati
- **eventuali suoi recapiti** ai quali possa essere contattato "riservatamente"
- **gli autori del comportamento segnalato** ed eventuali altri soggetti coinvolti, anche esterni al Teatro, ovvero ogni elemento utile alla loro identificazione
- una **chiara, completa e circostanziata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione** (riscontrabili e **conosciuti direttamente dal denunciante** e non riferiti da altri soggetti diversi dal denunciante)
- se conosciute, le **modalità, il tempo e il luogo** di accadimento dei fatti segnalati, specificando se l'attività risulta ancora in corso
- eventuali altri soggetti che possano riferire proficuamente sui fatti segnalati
- ogni altra informazione, osservazione o commento di ausilio nel riscontro dei fatti segnalati

6. Come effettuare la segnalazione interna / Canali di segnalazione interna

Il **Teatro Stabile di Genova** mette a disposizione strumenti tecnici e organizzativi per una gestione adeguata e conforme delle segnalazioni nella tutela della privacy del segnalante in particolare canali per la segnalazione interna in forma orale e in forma scritta ai sensi della presente procedura.

L'unico soggetto interno al **Teatro Stabile di Genova**, destinatario delle segnalazioni whistleblowing, è il **"Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza"** detto RPCT e i suoi delegati appositamente nominati.

PIATTAFORMA INFORMATICA

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto **WhistleblowingIT**. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un **questionario** che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare **documenti**.

Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un **codice univoco di 16 cifre**, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE

Per le segnalazioni in forma orale è preferibile che il soggetto segnalante contatti il soggetto ricevente richiedendo disponibilità per un **colloquio telefonico** o, eventualmente, un **incontro personale**.

Anche le segnalazioni in forma orale devono essere documentate e verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

Le modalità specifiche di inoltro della segnalazione sono indicate nella sezione **“Amministrazione trasparente”** del sito del Teatro Stabile di Genova al titolo **“WHISTLEBLOWING”**:

<https://www.teatronazionalegenova.it/amministrazione-trasparente/>

7. Gestione, verifica e tempistiche della segnalazione interna

Acquisita la segnalazione l'RPCT:

- a) rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento** entro 7 giorni dalla data di ricezione
- b) mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante e richiede ad essa eventuali integrazioni
- c) svolge una prima attività di **analisi** per valutare la **fondatezza** della segnalazione
- d) se ammissibile, avvia un'**istruttoria interna** e procedere con l'attività di **accertamento**
- e) da diligente **seguito** alla segnalazione ricevuta fornendo periodici **riscontri** al segnalante
- f) se il fatto viene accertato, interesserà immediatamente gli **organi competenti** interni o esterni
- g) entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento fornisce **un riscontro** al segnalante

Per svolgere le attività di analisi e accertamento ai punti c) e d) l'RPCT può richiedere specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interne all'organizzazione, così come avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Agenzia, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Gli esiti possibili possono essere:

- correzione di processi interni
- avvio di procedimenti disciplinari
- trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- archiviazione per mancanza di evidenze

NB. Nella comunicazione dell'esito l'RPCT non deve fornire alcun riferimento a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

ATTENZIONE. La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di whistleblowing, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente.

8. Tutele e protezioni

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza.

Le informazioni relative all'identità del **soggetto segnalante**, del **soggetto segnalato** e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche **tutte le informazioni contenute nella segnalazione**.

LE TUTELE DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'**accesso amministrativo** da parte dei soggetti interessati. L'unico motivo di possibile **rivelazione** dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti. La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti **indispensabile** alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, il Teatro Stabile di Genova non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nel caso in cui si renda necessario, l'RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, l'RPCT fornisce tale indicazione previa notifica al segnalante.

GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i **5 anni** successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante. Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e dagli incaricati appositamente nominati.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

RISERVATEZZA

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, viene garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di **ritorsione** o **discriminazione** che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o

indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, alla reputazione o perdite economiche. Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mancata promozione o misure equivalenti
- mutamento di funzioni, luogo di lavoro, riduzioni di stipendio, modifiche dell'orario di lavoro
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- note di merito o referenze negative, misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria
- coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo, discriminazione o trattamento sfavorevole
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi
- 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 in futuro o la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura
- annullamento di licenze o permessi
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

9. Sanzioni

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 prevede sanzioni amministrative irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing. Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali **ritorsioni contro i soggetti segnalanti**, violazioni dell'obbligo di **riservatezza**, il **boicottaggio** a un tentativo di segnalazione, la **mancata presa in carico** di una segnalazione o un'**insufficiente attività istruttoria** avviata in seguito alla stessa. Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che **calunnia o diffama** un altro soggetto a mezzo della procedura. L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

10. Canali di segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale interno risulta **non attivo o non conforme**
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa **non ha avuto seguito**
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**

In tali casi il segnalante può ricorrere ai canali attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>