**­­**

**LINEE GUIDA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÁ**

**di**

**Fondazione Piccolo Teatro – TEATRO D’EUROPA**

**INDICE**

[1. Contesto normativo 3](#_Toc517080202)

[2. Scopo e finalità del documento 3](#_Toc517080203)

[3. Oggetto e contenuto delle segnalazioni 3](#_Toc517080204)

[4. Destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni 4](#_Toc517080205)

[5. Modalità operative 5](#_Toc517080206)

[**5.1.** **Verifica preliminare** 5](#_Toc517080207)

[**5.2.** **Accertamento** 5](#_Toc517080208)

[**5.3.** **Adozione misure in risposta alla segnalazione** 5](#_Toc517080209)

[**5.4.** **Archiviazione** 6](#_Toc517080210)

[6. Forme di tutela e riservatezza riconosciute nei confronti del segnalante 6](#_Toc517080211)

[**6.1.** **Obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante** 6](#_Toc517080212)

[**6.2.** **Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante** 7](#_Toc517080213)

[7. Responsabilità del whistleblower 7](#_Toc517080214)

1. **Contesto normativo**

**Il decreto legislativo n. 24/2023**, che ha introdotto la nuova disciplina del **whistleblowing**in Italia, è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le nuove disposizioni hanno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249. Per questi l’obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il provvedimento, attuativo della direttiva europea 2019/1937, raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Il **whistleblower[[1]](#footnote-1)** (i.e. il segnalante) è chi testimonia un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o a un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.

Il **whistleblowing** consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

1. **Scopo e finalità del documento**

Il presente documento ha l’obiettivo di disciplinare il processo di segnalazione e la gestione delle segnalazioni stesse, facilitando il ricorso a tale strumento di informazione da parte del dipendente attraverso la rimozione dei fattori che possono ostacolarne l’attuazione, quali ad esempio i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Il presente documento fornisce, inoltre, indicazioni operative in merito a:

* oggetto e contenuto delle segnalazioni;
* destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni;
* ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
* forme di tutela e riservatezza riconosciute nei confronti del segnalante.
1. **Oggetto e contenuto delle segnalazioni**

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei **delitti contro la Pubblica Amministrazione** di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale ma anche le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’**abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato** al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un **mal funzionamento dell’amministrazione** a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del proprio rapporto di lavoro» e non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito in breve il “Responsabile”) di procedere alle dovute e opportune verifiche per accertare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione, redatta preferibilmente utilizzando il modulo di cui all’Allegato 1 alle presenti Linee guida, deve quindi contenere i seguenti elementi:

* **le generalità** **del soggetto che effettua la segnalazione** con indicazione della posizione/ruolo ricoperto nell’ambito della Fondazione;
* **la descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione in modo chiaro e completo;
* le circostanze di **tempo** e **luogo** in cui i fatti sono stati commessi;
* **le generalità** o altri elementi utili che consentano l’identificazione del/i **soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati**;
* l’indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
* l’indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
* ogni altra **informazione** che possa fornire un utile supporto al riconoscimento della sussistenza dei fatti segnalati.

Infine si precisa che la segnalazione non dovrà, in alcun caso, avere ad oggetto rimostranze/lamentele di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

1. **Destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni**

La segnalazione deve essere effettuata attraverso la piattaforma “Società Trasparente” Modulo Whistleblowing. La segnalazione viene indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e all’Organismo di Vigilanza della Fondazione.

La predisposizione e il mantenimento del suddetto canale di comunicazione sono garantiti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Sono fatti salvi i “canali informativi dedicati” istituiti ai sensi del Modello 231. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l’Organismo di Vigilanza garantiscono l’inoltro reciproco delle Segnalazioni ricevute a seconda della loro competenza.

La segnalazione è sottratta al diritto d’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della **Legge 7 agosto 1990, n. 241** “Norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” (e s.m.i.).

Le **segnalazioni anonime**, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non costituiscono oggetto di tutela secondo quanto previsto dal presente documento e pertanto saranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

1. **Modalità operative**
	1. **Verifica preliminare**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al ricevimento di una segnalazione, dopo aver separato i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione per non permettere di risalire all’identità del segnalante, verifica in prima istanza il contenuto del modulo ricevuto al fine di verificare la corretta indicazione degli elementi indicati al precedente paragrafo 4.

Ogni segnalazione ricevuta viene identificata mediante l’attribuzione di un codice univoco progressivo, e ne vengono registrate la data e l’ora di ricezione. Tali informazioni vengono associate stabilmente alla segnalazione.

A seguito di tale controllo il Responsabile valuta se proseguire con la verifica della fondatezza della segnalazione o se archiviarla in quanto la stessa:

* risulta incompleta negli elementi richiesti;
* risulta palesemente infondata o in malafede;
* risulta non verificabile.

Tale fase preliminare ha una durata di quindici giorni lavorativi a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione, al termine dei quali dev’essere avviata l’istruttoria.

* 1. **Accertamento**

A seguito dell’identificazione delle segnalazioni ammissibili, il Responsabile verifica nel merito la fondatezza delle stesse nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni viene svolta facendo ricorso ad ogni attività ritenuta opportuna, incluse l’audizione personale del segnalante e/o di altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati e l’acquisizione di eventuali ulteriori elementi utili al fine di addivenire ad una completa conoscenza dei fatti segnalati.

Il termine per la definizione dell’istruttoria è di sessanta giorni dalla data di avvio della stessa. Laddove sia necessario, l’organo di indirizzo può autorizzare il RPCT a estendere tali termini fornendo adeguata motivazione.

* 1. **Adozione misure in risposta alla segnalazione**

Qualora, a seguito dell’accertamento, i fatti segnalati risultino ragionevolmente sussistenti e non manifestatamente infondati, il Responsabile provvederà:

* a **denunciare all’autorità giudiziaria** competente i fatti penalmente rilevanti, ove non vi abbia già provveduto il segnalante;
* a **comunicare l’esito dell’accertamento al responsabile della funzione** in cui è stato posto in essere l’illecito o l’irregolarità accertata, per gli eventuali adempimenti di competenza;
* a identificare e **adottare tutti i provvedimenti** necessari per il pieno ripristino della legalità.
	1. **Archiviazione**

Al termine dell’accertamento, o nel caso in cui, a seguito della verifica preliminare, sia stato valutato di non procedere allo stesso, il Responsabile provvede all’archiviazione della segnalazione ricevuta all’interno di una apposita cartella ad accesso ristretto al solo Responsabile che ne garantisce la riservatezza e la conservazione per un periodo di 10 anni.

1. **Forme di tutela e riservatezza riconosciute nei confronti del segnalante**
	1. **Obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante**

L’identità del segnalante viene protetta in ogni fase e contesto successivo alla segnalazione, a eccezione dei seguenti casi:

* qualora sia accertata una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del Codice Civile[[2]](#footnote-2);
* qualora l’anonimato non sia opponibile per legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni sopra citate, **l’identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso** e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione (i.e. il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, oltre alle ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l’avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito di segnalazione/denuncia, come previsto dall’art. **54-bis co. 3[[3]](#footnote-3) del D.Lgs. 261/2001**, l’identità del segnalante può essere rivelata all’accusato sono nei casi in cui, in alternativa:

* vi sia il consenso espresso del segnalante;
* la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’accusato.
	1. **Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dall’art. **54-bis co.1 del D.Lgs. 165/2001**, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi causati dalla segnalazione. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Fondazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito misure discriminatorie[[4]](#footnote-4) per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del dipendente autore della presunta discriminazione. Il superiore gerarchico valuta tempestivamente l’opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

1. **Responsabilità del whistleblower**

Il segnalante non è esonerato dalla responsabilità penale e disciplinare nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile.

È inoltre oggetto di provvedimenti disciplinari qualsiasi forma di abuso dello strumento della segnalazione, quali ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare il denunciato.

1. Secondo la definizione fornita da “Transparency International Italia” [↑](#footnote-ref-1)
2. Così l’art. 54-bis comma 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».* [↑](#footnote-ref-2)
3. Il comma 3 dell’art. 54-bis tutela inoltre l’identità del segnalante anche nell’ambito di procedimento penale e dinanzi alla Corte dei Conti prevedendo che *«[…] 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»*. [↑](#footnote-ref-3)
4. Per misure discriminatorie si intendono a titolo esemplificativo le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. [↑](#footnote-ref-4)