

TEATRO
NAZIONALE
GENOVA

PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING in sintesi

COSA È il 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**”.

CHI può effettuare una segnalazione

- 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

COSA segnalare

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

alcuni esempi

- irregolarità 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, legge 104, permessi sindacali)
- irregolarità nell'attestazione delle presenze in ufficio
- irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi a fini meramente privati
- 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
- 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

Cosa **NON** può essere segnalato

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

COSA INDICARE nella segnalazione

- **generalità del soggetto** che effettua la segnalazione (nome e cognome)
- **eventuali suoi recapiti** ai quali possa essere contattato "riservatamente"
- **autori del comportamento segnalato** ed eventuali altri soggetti coinvolti, anche esterni
- **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione**
- possibilmente le **modalità**, il **tempo** e il **luogo** di accadimento dei fatti segnalati
- indicazioni 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

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.

COME E DOVE segnalare

SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA SCRITTA accedendo alla piattaforma crittografata: <https://teatronazionalegenova.whistleblowing.it>

SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA ORALE chiamando o inviando un messaggio per essere richiamati al 333 80 28 107 e richiedendo la disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale.

NB: anche le segnalazioni in forma orale devono essere documentate e verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante; pertanto il teatro caricherà la documentazione della segnalazione avvenuta in forma orale sulla piattaforma di cui sopra, in modo da garantire riservatezza e conservazione.

SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può ricorrere all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC): <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> nei seguenti casi:

- 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

CHI È che riceve

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.

Il teatro mette a disposizione il seguente contatto mail con cui è possibile comunicare con l'RPCT e i suoi delegati che potranno fornire supporto per l'utilizzo della piattaforma o per procedere a una segnalazione in forma orale:
rpct@teatronazionalegenova.it

TEMPISTICHE e STEP

- entro **7 giorni** dalla data di ricezione viene rilasciata alla persona segnalante un **avviso di ricevimento**
- vengono mantenute le **interlocuzioni** con la persona segnalante richiedendo eventuali integrazioni
- viene svolta una prima attività di **analisi** per valutare la **fondatezza** della segnalazione
- se ammissibile, viene avviata un'**istruttoria interna** e si procede con l'attività di **accertamento**
- viene dato diligente **seguito** alla segnalazione ricevuta fornendo periodici **riscontri** al segnalante
- se il fatto viene accertato, verranno interessati immediatamente gli **organi competenti** interni o esterni
- entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento viene fornito **un riscontro** al segnalante
- la documentazione viene conservata in maniera crittografata per **5 anni**

Gli esiti possibili possono essere:

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

TUTELE del segnalante

Le normative e la stessa procedura di whistleblowing sono volte a **incoraggiare le segnalazioni, facilitare tali comunicazioni e garantire la privacy dei segnalanti**. 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.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. È anche escluso il diritto all'accesso amministrativo. La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

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**.

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** (es.: licenziamento, retrocessione, cambiamento di mansione, mancato rinnovo, ...)

LINK utili, normative, approfondimenti

[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.

[Delibera n. 478/2025](#) “Linee guida 1” sui canali interni di segnalazione

[Amministrazione Trasparente](#) del Teatro Stabile di Genova