



## 1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello di definire le modalità e le responsabilità per la raccolta e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte del personale e dei collaboratori dell'Associazione Teatro Biondo – Stabile di Palermo con riferimento ai contenuti del modello organizzativo e gestionale ex decreto 231 nonché ad eventuali atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi o a qualsiasi violazione concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Scopo ulteriore della procedura è di definire i meccanismi di tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza (*wistleblower*).

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a tutta l'Organizzazione ed a tutte le persone legittimate ad effettuare segnalazioni, come riportate al par. 6.1 della presente procedura.

## 3. DEFINIZIONI

**Whistleblower:** soggetto che segnala la commissione di illeciti da una qualsiasi parte interessata, che possano procurare danno all'Associazione. La persona fisica che effettua la segnalazione in base ad informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali,
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, violazioni del modello di organizzazione e gestione,
- illeciti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, norme in materia di imposta sulle società o meccanismi finalizzati ad ottenere un vantaggio fiscale

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nel contesto aziendale.

**Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna o esterna descritti nella presente procedura.

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

## 4. LISTA DI DISTRIBUZIONE

A TUTTO IL PERSONALE

## 5. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
- Modello organizzativo e gestionale
- Piano Triennale Anticorruzione.

	PROCEDURA OPERATIVA <b>SEGNALAZIONE DI ILLECITI – WISTLEBLOWING</b>	Revisione: 01 del 25.01.24
---	--	-------------------------------

## 6. MODALITÀ OPERATIVE

### 6.1 SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni tutti i soggetti che vengono a conoscenza di condotte illecite nel contesto lavorativo dell'Associazione Teatro Biondo – Stabile di Palermo. La platea dei soggetti, disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, è la più ampia possibile e comprende:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Associazione;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa in nome e per conto dell'Associazione che forniscono beni o servizi o che realizzano opere;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Associazione;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soci, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

### 6.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni meritevoli di tutela comprendono l'intera gamma dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'Associazione, 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 il malfunzionamento dell'Organizzazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

L'oggetto della segnalazione potrà riguardare violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori e violazioni della normativa nazionale e regolamentare.

Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

La disciplina delle segnalazioni non riguarda segnalazioni di carattere personale o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai normali usi aziendali ed alla normativa civile e di settore.

### 6.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere ad appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Nome e cognome (*facoltativo*) - Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora siano formulate in termini adeguatamente circostanziati e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati (ad es. indicazioni di nominativi o qualifiche, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Alle segnalazioni anonime non sarà possibile dare il seguito previsto dalla norma.
- b) Ruolo o funzione svolta all'interno della struttura (*facoltativo*).
- c) Dati di contatto per le comunicazioni conseguenti alla segnalazione (obbligatorio per segnalazioni nominative; senza tale dato, infatti, non sarà possibile dare seguito alla segnalazione come



	PROCEDURA OPERATIVA <b>SEGNALAZIONE DI ILLECITI – WISTLEBLOWING</b>	Revisione: 01 del 25.01.24
---	--	-------------------------------

previsto dalla norma a tutela del segnalante).

- d) Chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione.
- e) Data/arco temporale nel quale si è consumato l'illecito.
- f) Area a cui può essere riferito l'illecito (ad es., Direzione, amministrazione, palcoscenico, sala teatrale, Ufficio tecnico, Ufficio acquisti, etc....).
- g) Luogo della violazione.
- h) Generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati.
- i) Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione.
- j) Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.
- k) Altre informazioni utili a fornire riscontro sulla sussistenza dei fatti oggetto della segnalazione.

#### **6.4 MODALITÀ E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI**

Al fine di garantire l'anonimato di chi segnala e l'assoluta riservatezza del contenuto della segnalazione, l'Associazione ha attivato sul proprio sito web una piattaforma informatica che propone un modulo il cui utilizzo rende più agevole l'effettuazione della segnalazione e risponde ai requisiti stabiliti dalla normativa vigente in tema di tutela del whistleblower.

Il modello è reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" del web aziendale, seguendo il percorso "[Teatro Biondo.it/Amministrazione Trasparente/Wistleblowing](http://TeatroBiondo.it/AmministrazioneTrasparente/Wistleblowing)".

La compilazione del modulo consente di far pervenire la segnalazione direttamente al Responsabile Anticorruzione garantendone la ricezione e la successiva elaborazione nella più totale riservatezza grazie all'utilizzo di un linguaggio crittografato.

La segnalazione può essere effettuata anche in forma verbale (diretta o telefonica) all'Organismo di Vigilanza, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al proprio superiore gerarchico.

#### **6.5 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

Il canale di segnalazione interna, inteso come l'insieme delle modalità con cui è possibile effettuare le segnalazioni è affidato al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza che può avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone interne all'Associazione, opportunamente formate, per la gestione delle segnalazioni. Al RPCT è fatto carico di:

- rilasciare alla persona segnalante, quando identificabile, avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, sempre quando identificabile, e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni alle informazioni fornite;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dal termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

#### **6.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**



	PROCEDURA OPERATIVA <b>SEGNALAZIONE DI ILLECITI – WISTLEBLOWING</b>	Revisione: 01 del 25.01.24
---	--	-------------------------------

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine può avvalersi del supporto e della collaborazione dei Responsabili delle funzioni aziendali e, all'occorrenza, anche di organi di controllo esterni.

Qualora, a seguito delle verifiche condotte, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà alla comunicazione al Direttore del Teatro ed al Presidente del CdA per l'adozione dei provvedimenti disciplinari e/o a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

## **6.7 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### **6.7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- sia prestato un consenso espresso da parte del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante e quest'ultima risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso; il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

### **6.7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, provvede ad interessare il Presidente del CdA. Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle Autorità competenti.

I soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della





discriminazione, nonché di verificare la sussistenza degli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Beneficiano della medesima protezione i "facilitatori" intesi come persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, persone legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela o colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante.

### 6.7.3 Responsabilità del whistleblower

La procedura di segnalazione lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower 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, 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 della presente procedura.

Il whistleblower che segnala falsamente sarà destinatario delle sanzioni previste dal Modello organizzativo e gestionale in base alla gravità della segnalazione stessa.

### 6.8 SEGNALAZIONI ESTERNE

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

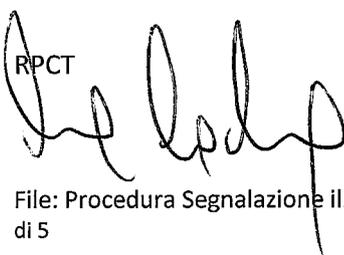
- a) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- b) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne vanno indirizzate all'ANAC in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

### 6.9 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Divulgare pubblicamente significa rendere di pubblico dominio informazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il whistleblower può ricorrere alle divulgazioni pubbliche nelle seguenti condizioni:

- a) ha effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove o vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

RPCT  


Il Presidente del CdA  
