

## TEATRO STABILE DI BOLZANO

PRD 001/22.

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CORRUZIONE O DI ALTRE IRREGOLARITA'/ILLECITI E MECCANISMO DI TUTELA PER IL SOGGETTO SEGNALANTE (c.d. Whistleblowing policy)

Rev. 02 del 22.06.2022

\*\*\*

### Indice

- 1. Introduzione e definizione degli ambiti.**
- 2. Obiettivi**
- 3. Segnalazioni ricevibili**
  - 3.1 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni**
  - 3.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni ammissibili**
- 4. Procedura principale**
- 5. Procedura secondaria al di fuori delle tutele di cui all'art. 54bis nonché per le violazioni al MOG o relative ad illeciti a tali fini comunque rilevanti.**
- 6. Casi particolari e correttivi**

\*\*\*

### **1. INTRODUZIONE E DEFINIZIONE DEGLI AMBITI. PREMESSE.**

Con la legge n. 190/2012, cd. Legge Severino, l'Italia ha adempiuto agli impegni internazionali derivanti dalla sottoscrizione e la ratifica della Convenzione penale sulla corruzione del 1999 adottata a Strasburgo, della Convenzione OCSE del 1997 e della Convenzione ONU del 2003 contro la corruzione (c.d. Convenzione di Merida).

Successivamente, ulteriori sono stati gli interventi legislativi che hanno approfondito la materia, ed in particolare la l. 179/2017 da cui ha tratto origine il primo step di adeguamento alla disciplina 231, nonché - dopo diverse direttive ANAC che hanno costituito il diaframma evolutivo dell'intera tematica - la Direttiva UE 2019/1937 a mezzo della quale anche il legislatore europeo ha

posto gli Stati membri nella posizione doverosa di perfezionare le legislazioni nazionali in un'ottica di armonizzazione eurounionale.

Sebbene i feedback dall'Italia non siano incoraggianti sul piano del recepimento in quanto la legge delega n. 53/2021, pubblicata lo scorso 23 aprile 2021 in Gazzetta Ufficiale, recante disposizioni all'esecutivo per il recepimento della normativa europea, è ad oggi inattuata, l'ANAC è intervenuta *medio tempore* con la delibera n. 469 del 09.06.2021 della quale si è dato atto con la relazione preliminare elaborata dal sottoscritto OdV in occasione della riunione del primo trimestre 2022 ed alla quale, per quanto non espressamente riportato, si rinvia integralmente.

Ferma tali premesse, si ritiene opportuno procedere comunque all'adozione della revisione sulla procedura interna per il whistleblowing con espressa riserva di ulteriore revisione laddove la legislazione nazionale di recepimento ed attuazione della Direttiva Europea *ut supra* dovesse discostarsi sensibilmente dalla delibera ANAC che, attualmente rappresenta, unitamente ai principi di cui alla direttiva in parola, l'unica fonte su cui costruire il protocollo interno al TSB.

Oggi, in Italia, è prevista la possibilità di istituire un sistema di segnalazioni anche per le aziende private.

Per queste ultime, però, il Legislatore ha inteso legare la materia del whistleblowing alle scelte di compliance nell'adozione del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in aderenza alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 richiedendo agli enti l'istituzione di un sistema di whistleblowing.

Lungi dallo stabilire mere facoltà, come nello scenario normativo attuale (cfr. Rev 01 protocollo), la Direttiva UE è orientata a introdurre veri e propri obblighi.

Rispetto alle previsioni richiamate nel Decreto 231, risulterà ampliato il campo delle segnalazioni anche dal punto di vista materiale, fino ad abbracciare settori come la tutela della concorrenza, la protezione del consumatore, la protezione della privacy.

Tra i requisiti di maggior rilievo vi è quello di ampliare il novero dei soggetti attivi, deformalizzando così la nozione di lavoratore. Infatti, la Direttiva include non solo chiunque presti attività nel settore pubblico o privato, ma anche, tra gli altri, i facilitatori, i volontari e gli altri soggetti terzi connessi con le persone segnalanti.

TSB, in attuazione delle disposizioni normative prima richiamate, ha adottato il proprio MOG 231/01, con procedure anticorruzione relative a ciascun processo aziendale a rischio corruzione.

\*\*\*

## 2. OBIETTIVI

TSB adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illegali o irregolari, che al contempo apporti la miglior tutela per il segnalante, ma anche il perseguimento dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento societario contro la *mala gestio* in ottica partecipativa e dialogata.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano alle segnalazioni provenienti da tutti i soggetti operanti a qualsiasi titolo in e per TSB, ivi compresi coloro i quali collaborino con l'ente stesso o che ricoprano cariche presso organi istituzionali, nonché alle eventuali medesime segnalazioni provenienti da soggetti terzi della comunità locale.

All'OdV è affidata l'attuazione delle misure ivi previste, nonché l'iniziativa per la proposta al Consiglio di Amministrazione di modifiche e/o integrazioni, che si rendessero necessarie per la realizzazione degli obiettivi prima esposti.

\*\*\*

## 3. SEGNALAZIONI RICEVIBILI

Ai fini del presente testo con il termine “segnalazione” si intende qualsiasi comunicazione, inoltrata attraverso i canali e le modalità definiti *infra*, con cui vengono riferiti atti o comportamenti, anche omissivi, contrari a leggi, regolamenti, al MOG, compreso il Codice di comportamento e il Codice Etico, circolari interne o comunque relativi a un malfunzionamento dell'amministrazione, posti in essere dagli autori nello svolgimento delle funzioni, delle attività svolte e degli incarichi attribuiti.

Pertanto le segnalazioni possono avere ad oggetto anche fattispecie non strettamente riguardanti la violazione delle norme penali in materia di corruzione, ma che comunque si ritiene **di dover segnalare come di seguito all'organo individuato quale destinatario delle stesse segnalazioni all'interno dell'organizzazione di TSB**, per episodi o situazioni di scorretta azione amministrativa o in merito ad un improprio svolgimento dei compiti istituzionali da parte del personale.

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di “dipendente pubblico” o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite”;
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” “in ragione del proprio rapporto di lavoro”;
- la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”;

Lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell’amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all’elemento oggettivo dell’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche 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.

Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

**Si pensi, inoltre, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.**

**Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.**

**TSB al fine di consentire una pronta gestione delle segnalazione intende adottare due procedure differenti: una da applicarsi in via principale per il segnalante che intende accedere alle tutele previste dall'art. 54bis; l'altra, qualora il segnalante non intendesse si avvalersi della tutela legale, da adottarsi per garantire comunque la massima efficienza possibile dell'intero sistema di segnalazioni interno funzionale in ogni caso alla piena e corretta attuazione del MOG 231/2001 ed integrante il sistema di flussi informativi previsto dalla normativa di settore.**

\*\*\*

### **3.1 CONDIZIONI DI INAMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE.**

**La segnalazione è considerata inammissibile per:**

- **manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;**
- **manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;**
- **manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza;**
- **accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;**

Il contenuto del presente documento è di proprietà di Teatro Stabile di Bolzano

È vietato effettuare qualunque tipo di riproduzione anche parziale e ne è, inoltre, vietata la divulgazione con qualsiasi mezzo senza autorizzazione scritta di Teatro Stabile di Bolzano

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Nei suddetti casi il preposto procede all'archiviazione che viene comunicata al whistleblower, salvo richiesta di eventuali elementi integrativi, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

### 3.2 ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI AMMISSIBILI.

Presupposto di valutazione della segnalazione è che sia riscontrabile l'interesse all'integrità della PA diverso quindi dall'interesse privato o da un generico interesse pubblico: la valutazione va effettuata caso per caso dando adeguato rilievo agli elementi che emergono dalla segnalazione stessa.

A mero titolo di esempio e senza pretesa di esaustività si può ritenere soddisfacente:

- Un fatto segnalato in modo da desumere chiaramente una lesione, un pregiudizio e/o un ostacolo o alterazione del corretto ed imparziale svolgimento dell'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico;
- Un fatto segnalato come sopra da cui emerga chiaramente la rilevanza di esso anche in relazione alla credibilità e all'immagine dell'amministrazione.
- Nesso con il rapporto di lavoro nel senso che esse devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Analogamente, occorre ragionare per i lavoratori e i collaboratori delle imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Di converso devono ritenersi espressive di un mero interesse personale, ad esempio:

- Lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni e/o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro anche con superiori a meno che non esse non siano univocamente ricollegabili alla violazione di regole procedurali interni che siano a loro volta indice di una disfunzione della PA.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta e non anonima, a discrezione del whistleblower al RPCT o ad ANAC, ferma la possibilità di inoltrare contestualmente la medesima segnalazione alle autorità giudiziarie competenti.

A tal fine è importante che le amministrazioni mettano a disposizione sui propri siti istituzionali moduli/questionari, per guidare il *whistleblower* a rendere esaustivo il contenuto delle segnalazioni.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Resta fermo che le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) possono essere comunque considerate dall'Amministrazione o dall'Autorità nei procedimenti di vigilanza "ordinari".

In ogni caso, l'Autorità ritiene necessario che l'Amministrazione o l'Ente, in apposito atto organizzativo con cui dà attuazione alla disciplina in parola, registri le segnalazioni anonime e quelle di soggetti estranei alla p.a. pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

In capo al RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni, nonché in capo a tutti gli altri soggetti che nell'amministrazione possano conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti (ad esempio, qualora l'amministrazione o ente decida di costituire un gruppo di lavoro a supporto del RPCT o degli amministratori di sistema e per il personale specialistico esperto nella gestione e nella trattazione informatica dei dati personali) si prevede una specifica responsabilità disciplinare<sup>1</sup>.

\*\*\*

#### 4. PROCEDURA PRINCIPALE.

La segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

È preferibile, tuttavia, incoraggiare la trasmissione della segnalazione al RPCT attraverso i canali interni poiché laddove tale segnalazione fosse inoltrata ad altro organo o funzione interna ma diversa dal RPCT essa dovrà essere dichiarata irricevibile previa comunicazione al segnalante della necessità di rivolgersi al preposto che quindi detiene una prerogativa esclusiva della gestione della procedura.

A garanzia del *whistleblower*, è infatti opportuno che vi sia una relazione diretta sul piano informativo tra il dipendente - che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro - e il RPCT della amministrazione ove tali condotte si sono verificate, senza che vi siano intermediazioni in questo rapporto.

Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico, il *whistleblower* non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54-bis – il che potrebbe essere anche frutto di una scelta volontaria del segnalante il quale accederà alle procedure ordinarie interne rientranti nel più generale sistema di flussi informativi di vigilanza.

Per quanto riguarda le “comunicazioni di misure ritorsive”<sup>2</sup> la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC.

---

<sup>1</sup> **Come da aggiornamento art. 4 CODICE DI COMPORTAMENTO con l'aggiunta dei commi 4 e 5 (rinvio).**

<sup>2</sup> Si ritiene utile proporre di seguito una elencazione di possibili misure ritorsive sussumibile dalla prassi dell'Autorità, destinataria delle comunicazioni di misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;

Il contenuto del presente documento è di proprietà di Teatro Stabile di Bolzano

In ogni caso il segnalante deve essere preventivamente informato (tramite la piattaforma informatica o con altri mezzi) della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Qualora fosse prescelta la procedura ordinaria, il termine per l'esame della segnalazione è di 15 giorni lavorativi, cui consegue l'avvio dell'istruttoria con decorrenza dalla ricezione della segnalazione.

L'intera procedura si conclude in un massimo di sessanta giorni dalla data di avvio salvo proroghe ad intervalli di 15 giorni e non oltre i successivi 30 su richiesta motivata del RPCT all'organo di indirizzo.

Laddove non utilizzato lo strumento telematico, si ritiene congrua anche la segnalazione cartacea purchè adeguatamente protetta. In particolare è necessario apporre sulla busta/plico sigillati la dicitura "riservata/personale" a cui, in fase di ricezione, apporre un numero progressivo e l'annotazione in apposito registro per garantirne la tracciabilità.

La stessa dicitura va indicata nell'oggetto quando la segnalazione viene trasmessa per posta elettronica.

- 
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
  - pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
  - valutazione della performance artatamente negativa;
  - mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
  - revoca ingiustificata di incarichi;
  - ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
  - reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
  - sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;
  - mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).
  - per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: a) ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso; b) ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.165/2001).

Il contenuto del presente documento è di proprietà di Teatro Stabile di Bolzano

Nel caso in cui il RPCT si dovesse trovare in posizione di conflitto di interesse si identifica, come soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione ed analisi della segnalazione \_\_\_\_\_

## **5. PROCEDURA SECONDARIA AL DI FUORI DELLE TUTELE DI CUI ALL'ART. 54BIS NONCHE' PER LE VIOLAZIONI AL MOG O RELATIVE AD ILLECITI A TALI FINI COMUNQUE RILEVANTI.**

Al fine di consentire all'Organismo di poter adottare tutte le determinazioni necessarie al singolo caso che saranno debitamente motivate ugualmente in forma scritta, dunque anche nell'ipotesi di un eventuale rifiuto a procedere ad indagine interna, TSB ritiene di mantenere, anche se in via residuale, la competenza dell'OdV a ricevere tutte quelle segnalazioni comunque sottratte alla tutela di cui all'art. 54bis.

A livello procedurale l'OdV, prima di entrare nel merito della segnalazione, attua un primo filtro sulle segnalazioni ai soli fini di una loro ricevibilità o meno tenendo conto di due distinti criteri di attendibilità:

- a) sul piano soggettivo la paternità della segnalazione: fermi, infatti, i presidi a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, l'OdV può liberamente stabilire la non ricevibilità di segnalazioni anonime;
- b) sul piano oggettivo, la singola segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata ovvero fondata su elementi di fatto gravi, precisi e concordanti sia per condotte illecite che per violazioni del modello di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente e/o di persone accusate per errore e/o mala fede, l'OdV si impegna a garantire la riservatezza degli informatori e a tutelarne la posizione da eventuali ritorsioni o intimidazioni.

Ricapitolando, la segnalazione può riguardare **azioni o omissioni, commesse o anche tentate**, che siano, in via esemplificativa e non esaustiva:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o Codice Etico ed in generale di quanto previsto all'interno del

MOG 231/2001 e suoi allegati o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico e/o all'immagine dell'ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

In particolare, nella segnalazione devono essere indicate:

- ❖ **La narrazione dell'episodio o la descrizione dei principali elementi di fatto relativi alla situazione a cui la segnalazione si riferisce (è opportuno indicare in modo sufficientemente dettagliato gli elementi essenziali del fatto e la loro contestualizzazione avendo cura di specificare oltre alle circostanze di tempo e di luogo di commissione dello stesso anche la descrizione sintetica della condotta rilevata come elusiva del modello e le modalità di scoperta da parte del segnalante in particolare evidenziando se si è avuta esperienza diretta o indiretta dei fatti segnalati ed in quest'ultimo caso specificandone la fonte diretta);**
- ❖ **Le generalità dell'autore/autori del fatto, o altre informazioni con cui procedere ad una loro identificazione;**
- ❖ **I nominativi di possibili testimoni;**
- ❖ **L'eventuale possesso di documentazione che possa dimostrare l'accaduto o che sia comunque utile a tal fine.**

Qualora la segnalazione provenga da un dipendente di TSB, devono essere altresì specificate:

1. La struttura/funzione di appartenenza;

2. L'eventuale precedente segnalazione indirizzata al proprio responsabile gerarchico.

L'omessa indicazione degli elementi sopra descritti non comporta automaticamente l'improcedibilità delle operazioni di gestione della segnalazione, ma costituisce evidente elemento di ostacolo per le medesime attività di gestione.

La segnalazione può essere indirizzata, mediante l'uso di apposito modulo all'indirizzo di posta elettronica [odv@teatro-bolzano.it](mailto:odv@teatro-bolzano.it), come canale privilegiato di comunicazione.

In caso di segnalazione effettuata con modalità alternative è consentito l'uso di posta raccomandata all'indirizzo **Teatro Stabile di Bolzano**, Piazza Verdi, 40 – 39100 Bolzano, avendo cura di inserire sulla busta la dicitura “**RISERVATA**, alla c.a. dell'OdV 231/01”

La segnalazione in via del tutto eccezionale può essere effettuata anche **verbalmente**, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione, previa sottoscrizione e autodichiarazione e firma con presentazione contestuale di documento di identità, a pena di irricevibilità della stessa.

Per quanto non espressamente menzionato su termini e durata del procedimento valga quanto previsto per la procedura ordinaria.

\*\*\*

## 6. CASI PARTICOLARI E CORRETTIVI.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Il personale di TSB potrà altresì indirizzare in prima istanza le segnalazioni al relativo responsabile gerarchico, individuabile ai sensi dello Statuto e organigramma, attraverso mezzi di comunicazione ordinari (es: posta interna e/o elettronica) o in forma confidenziale.

I responsabili gerarchici contattati, fatti salvi i provvedimenti disciplinari di competenza, dovranno tempestivamente inoltrare la segnalazione all'OdV, tramite una delle modalità indicate al primo comma e utilizzando le misure necessarie per tutelare la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, per l'attuazione delle misure correttive *infra*.

Gli altri soggetti che ricevono una segnalazione sono tenuti a trasmetterla tempestivamente **entro 7 giorni** dall'avvenuta ricezione, all'OdV, utilizzando i canali di comunicazione di cui innanzi nonché tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti.

Qualora la segnalazione sia contenuta in documento scritto, questo ultimo dovrà essere inoltrato in originale all'OdV, completo di ogni eventuale allegato.

L'omessa trasmissione della segnalazione da parte dei soggetti identificati può comportarne la responsabilità disciplinare, fatti salvi gli ulteriori profili di responsabilità imputabili agli stessi.

Il segnalante che ritenga di essere sottoposto a misure discriminatorie può darne notizia all'OdV, che ne dà immediata comunicazione agli organismi competenti.

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 delle segnalazioni 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:

- 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 e 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 (per l'espletamento delle quali si rinvia alle norme previste dal CCNL di riferimento).

Inoltre nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

E' sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione o con intenti meramente opportunistici.

Il contenuto del presente documento è di proprietà di Teatro Stabile di Bolzano

È vietato effettuare qualunque tipo di riproduzione anche parziale e ne è, inoltre, vietata la divulgazione con qualsiasi mezzo senza autorizzazione scritta di Teatro Stabile di Bolzano