

CONSORZIO DI BONIFICA ADIGE EUGANEO



IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE IRREGOLARITA'

(C.D. WHISTLEBLOWING)

Aggiornamento: 08/03/2024

1 PREMESSA

La segnalazione riservata (o Whistleblowing) è lo strumento per mezzo del quale è possibile segnalare una presunta condotta illecita commessa da altri soggetti. Il documento si ispira alle Linee Guida Anac e al più recente D.Lgs 24/2023 “Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

2 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Allo scopo di evitare che i dipendenti pubblici o privati a conoscenza di illeciti non li segnalino per timore di conseguenze pregiudizievoli, il nostro ordinamento prevede sin dal 2012 misure specifiche volte sia alla conservazione del posto di lavoro del soggetto segnalato sia a preservarlo da ogni forma di discriminazione o di ritorsione (c.d. *whistleblowing*). Tale normativa è stata oggetto di un complessivo provvedimento di riforma ad opera del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ne ha peraltro ribadito l’applicabilità anche ai dipendenti degli enti pubblici economici come il Consorzio di bonifica (v. ora art. 3, comma 3, lett. b, d.lgs. 24/2023).

Alla luce di tale normativa qualunque dipendente o collaboratore esterno del Consorzio di bonifica che abbia assistito o abbia avuto conoscenza di comportamenti irregolari che interessino l’Ente (fatti di corruzione e altri reati, illeciti amministrativi, civili, contabili, violazioni del codice di comportamento, comportamenti dannosi o altre infrazioni del MOG, qualsiasi violazioni del diritto dell’Unione Europea) è tenuto a segnalarlo nei modi previsti dal presente Modello Organizzativo e gestionale. Ovviamente le segnalazioni non possono riguardare rimostranze di carattere personale, contrasti con i colleghi o il superiore gerarchico o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro.

Ai sensi della vigente normativa, le segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale. **In forma scritta** le segnalazioni vanno presentate unicamente tramite la piattaforma informatica on line a ciò predisposta a cui si accede dal sito web istituzionale del Consorzio; in tal caso della ricezione della segnalazione sarà dato personale avviso al segnalatore entro sette giorni dalla sua presentazione. **In forma orale**, la segnalazione andrà effettuata in sede di colloquio diretto con il RPCT o l’OdV, colloquio che sarà da questi ultimi fissato entro dieci giorni dalla richiesta da parte del soggetto segnalante. In tale sede l’RPCT o l’OdV redigeranno apposito verbale che andrà controllato, eventualmente rettificato e infine firmato dal segnalante. Salvo che la segnalazione di irregolarità riguardi l’attività di uno dei soggetti che ricopre la carica di OdV o di RPCT, entrambi i suddetti organi sono tenuti di concerto a dare seguito alla segnalazione ricevuta mantenendo i contatti con la persona segnalante anche al fine di richiedere a quest’ultima eventuali integrazioni. In tutti i casi, entro tre mesi dall’avviso di ricevimento, va fornito al segnalante il riscontro concernente gli esiti della procedura.

L’attivazione dei suddetti canali di segnalazione interna non esclude che il segnalante possa ricorrere ad altri canali di comunicazione esterna (ad esempio Autorità Giudiziaria o contabile), rivolgendosi in particolare all’Autorità Nazionale Anticorruzione tramite la

piattaforma informatica predisposta a tale scopo dal suddetto Ente ai sensi dell'art. 7 ss. d.lgs. n. 24/2023. Il canale di comunicazione esterna va attivato quando il lavoratore ha già effettuato una segnalazione interna senza che essa abbia avuto seguito, ovvero egli abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, non vi sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione, o ancora nei casi in cui il fatto segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I suindicati sistemi di segnalazione interna ed esterna assicurano la piena tutela del segnalante e del facilitatore, da intendersi come altra persona che opera all'interno del Consorzio di Bonifica e assiste un collega o un soggetto esterno all'Ente nel processo di segnalazione. In tutti i casi, la segnalazione e la relativa documentazione, che vanno conservate dall'OdV per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione, è sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 ss. l. 7 agosto 1990, n. 241. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Inoltre, a tutela del dipendente segnalante e del facilitatore essi non potranno essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro. La violazione del suddetto divieto comporterà la nullità del licenziamento e/o del mutamento delle mansioni e/o della misura ritorsiva adottata. Spetterà inoltre al datore di lavoro dimostrare che eventuali misure nei confronti del segnalante o del facilitatore sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione (all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione).

Infine, la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante o del facilitatore è ritenuta alla stregua di una violazione del MOG e sarà sanzionata ai sensi del codice disciplinare.

D'altro canto le tutele previste nei confronti del segnalante non sono garantite nei casi in cui ne sia accertata la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati o illeciti civili commessi con la denuncia. Inoltre, il comportamento di chi ha intenzionalmente effettuato segnalazioni infondate sarà considerato dal codice disciplinare come grave violazione del Codice etico.

3 DESTINATARI – SOGGETTI SEGNALANTI

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a:

- tutti i dipendenti, compresi eventuali tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- collaboratori e consulenti dell'Ente a qualsiasi titolo;
- lavoratori e collaboratori di soggetti fornitori di beni o servizi in favore dell'Ente;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza;
- portatori di interessi
- fornitori
- consorziati

La tutela delle persone segnalanti citate in precedenza si applica anche qualora il rapporto giuridico con l'Ente non si è ancora perfezionato o allo scioglimento del rapporto.

Le misure di tutela si applicano anche ai:

- facilitatori cioè a coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali colleghi e/o familiari;
- ai soggetti giuridici (enti, società...) connessi al segnalante.