

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/01  
DEL  
CONSORZIO DEI COMUNI  
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO  
SOCIETÀ COOPERATIVA**

**SEZIONE VI  
WHISTLEBLOWING**

<b>Revisioni</b>
Versione 1: Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.04.2016
Versione 2: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 08.10.2021

## **INDICE**

- 1. CONTROLLO DIFFUSO E SEGNALAZIONI**
- 2. SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 3. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**
- 4. SANZIONI A TUTELA DEL SISTEMA DI CONTROLLO DIFFUSO**
- 5. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

## 1. CONTROLLO DIFFUSO E SEGNALAZIONI

I destinatari del presente Modello organizzativo sono tenuti, a tutela dell'integrità dell'ente, al suo rispetto in ogni sua parte ed al contempo alla vigilanza sul suo rispetto da parte di tutti gli altri destinatari e dipendenti a qualsiasi livello.

A tale fine il Consorzio dei Comuni ha attivato una procedura di reporting e controllo diffuso sul rispetto della legalità delle operazioni ed attività aziendali, nonché sul rispetto del Modello Organizzativo, in base alla quale ogni dipendente/collaboratore può segnalare in buona fede i casi di eventuali illeciti da chiunque commessi all'interno della Società, anche a prescindere dai vincoli gerarchici.

Ogni destinatario del Modello organizzativo, ad ogni livello, ha così il dovere/potere di segnalare alle risorse aziendali individuate e/o all'Organismo di Vigilanza, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello della Società, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La società ha adottato, nelle forme e con le garanzie di cui all'art. 6, co. 2bis, D.lgs. 231/2001, più canali, che consentono ai dipendenti e collaboratori interni di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, garantendo, anche con modalità informatica, la riservatezza dell'identità del segnalante.

## 2. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito agli atti, condotte od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente/collaboratore che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello ovvero condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può contattare, in forma scritta (con lettera ovvero con posta elettronica) od orale, i preposti e referenti interni ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- gli altri destinatari effettueranno la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare a tutti i soggetti interessati le modalità di segnalazione diretta;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti adottati a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il soggetto segnalato come responsabile di presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

## 3. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Nel contesto di correttezza, trasparenza, integrità ed onestà cui il Consorzio dei Comuni ispira la sua azione, la Società affida – in conformità all'ordinamento giuridico italiano ed in linea con la politica e l'organizzazione della Società – ad ogni singolo dipendente/collaboratore e più in generale ad ogni persona che compone la realtà del Comune dei Consorzi, il rispetto dei valori fondamentali della Società, il rispetto del Modello organizzativo, ed il rispetto delle regole di principio e programmatiche espresse nel Codice Etico.

In quest'ottica la Società ha adottato un sistema di controllo diffuso, cioè affidato a tutte le risorse umane che costituiscono la Società, ad ogni livello di gerarchia, siano essi soggetti apicali o subordinati, dirigenti, quadri o lavoratori subordinati, collaboratori autonomi o esterni, impiegati a qualsiasi livello gestorio, amministrativo o operativo, sul rispetto delle regole condivise dal Consorzio dei Comuni, più in generale delle regole previste dalla legislazione italiana ed in particolare delle regole organizzative poste a presidio della legalità contenute nel Modello Organizzativo; il tutto al fine di sensibilizzare e responsabilizzare ogni dipendente/collaboratore ed al fine di rendere maggiormente efficace il perseguimento degli obiettivi di onestà, correttezza, trasparenza e responsabilità sociale che la Società si è prefissata di raggiungere. Al controllo diffuso sull'operato dei dipendenti/collaboratori e sul rispetto delle procedure adottate dal Consorzio dei Comuni, si accompagna il potere/dovere di ogni collaboratore o dipendente di segnalare le eventuali trasgressioni commesse da altri collaboratori o dipendenti.

La procedura di segnalazione sarà ispirata ai seguenti principi:

- i soggetti segnalanti dovranno effettuare le segnalazioni in buona fede ed a tutela dell'integrità della Società, perseguendo la sola finalità di permettere alla Società il controllo sulle procedure violate e l'adozione di ogni più opportuno provvedimento al ripristino della procedura di tutela e sicurezza dei valori fondamentali del Consorzio dei Comuni, che si assume violata;
- i soggetti segnalanti dovranno segnalare sia le condotte illecite contrarie alle regole aziendali o alle previsioni di legge, sia le condotte tenute in violazione delle regole previste nel presente Modello organizzativo, ovvero i comportamenti che ritengono dannosi o anche soltanto pericolosi per la tutela dei valori e dei principi fondamentali del Consorzio dei Comuni;
- le segnalazioni non potranno essere anonime, tuttavia al dipendente segnalante sarà garantita la riservatezza dell'identità, salvo il caso di segnalazione effettuata in mala fede o con dolo, al fine di permettere alla Società o all'interessato di tutelare i rispettivi diritti;
- la Società appresta canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dei quali almeno uno idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- a seguito di ogni segnalazione il titolare del potere disciplinare e l'OdV provvederanno ad istruire, ciascuno per le sue finalità specifiche, una indagine interna di verifica e controllo della trasgressione;
- in ipotesi di esercizio di azione disciplinare contro il dipendente destinatario della segnalazione altrui, questi avrà comunque diritto a predisporre le proprie difese entro congruo termine, nonché di richiedere ed ottenere la propria audizione personale avanti l'organo disciplinare;
- la Società adotterà ogni eventuale provvedimento disciplinare per fare cessare il comportamento scorretto del dipendente, ovvero provvederà a suggerire al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare nuove e migliori procedure a tutela dei valori messi in pericolo dal comportamento del dipendente, qualora questi risulti avere comunque agito in modo conforme alle procedure del Consorzio dei Comuni ovvero in modo conforme al presente Modello organizzativo e del Codice etico;
- la Società vieta e sanziona gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la Società vieta e sanziona ogni violazione delle misure di tutela del segnalante; • la Società vieta e sanziona chiunque effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa.

La segnalazione deve contenere:

- le generalità del segnalante e la funzione svolta all'interno dell'organizzazione;
- la descrizione della condotta illecita, o della violazione (o presunta violazione) del Modello organizzativo o di procedure aziendali rilevata;
- la regola che si assume violata;
- le circostanze e gli elementi di fatto che comprovano la violazione;
- l'occasione nella quale la condotta illecita è stata rilevata.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto qualsiasi azione od omissione commessa da altri destinatari, indipendentemente da eventuali vincoli gerarchici organizzativi, che possa integrare:

- reato;
- mancato rispetto di obblighi di legge;
- diniego di giustizia;
- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;
- danni ambientali;
- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo finanziario interno;
- qualsiasi violazione importante delle politiche aziendali e del Codice etico e di comportamento;
- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo; • occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Le segnalazioni dei dipendenti/collaboratori non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile e penale, fatti ovviamente salvi i casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave contro altri dipendenti. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà altresì garantita la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi di gestione della segnalazione, ivi comprese quelle di indagine interna e/o di svolgimento di eventuale procedimento disciplinare, nonché quelle successive alla eventuale irrogazione di sanzione, se la segnalazione di illecito risulti fondata.

La riservatezza del segnalante resta garantita solo per le segnalazioni in buona fede, con esclusione di tutte quelle effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, ovvero di quelle effettuate con calunnia o diffamazione del soggetto del quale si segnala la condotta illecita e, in ogni caso, nel rispetto e nei limiti dei diritti di difesa e/o risarcitori dell'incolpato.

Nel corso 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.

Eventuali casi di ritorsione o di violenza privata o di discriminazione posti in essere contro un dipendente/collaboratore, da parte di altro, colpito da sanzione disciplinare per un fatto dallo stesso segnalato alla società attraverso la procedura di segnalazione sin qui descritta, comporterà l'esercizio di azione disciplinare contro l'autore della ritorsione o violenza privata o discriminazione e sarà punita con le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio del presente Modello Organizzativo.

Ogni destinatario è tenuto a segnalare le eventuali trasgressioni al Modello Organizzativo ovvero al Codice etico attraverso i seguenti canali:

- all'Organismo di Vigilanza presso il Consorzio dei Comuni, mediante comunicazione orale o scritta consegnata in busta chiusa a mani ovvero inviata anche via e-mail all'indirizzo [odv@gvcc.net](mailto:odv@gvcc.net)

#### **4. SANZIONI A TUTELA DEL SISTEMA DI CONTROLLO DIFFUSO**

In conformità all'art. 6 comma 2bis, D.lgs. 231/01 ed a tutela dell'efficace e corretta applicazione del sistema di controllo diffuso la società ha previsto specifiche sanzioni:

- la violazione del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione, è punito con la sanzione prevista per tipologia di autore e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante è punita con la sanzione prevista per tipologia di autore e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto;

- la segnalazione dalla quale derivi apertura di un procedimento disciplinare a carico di terzi, effettuata con dolo o colpa grave e che si riveli infondata, è punita con la sanzione prevista per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste lascia impregiudicato ogni diritto di azione dei soggetti passivi di tali violazioni, in ogni più opportuna sede contro chiunque violi i divieti e le tutele previste.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È a carico della Società l'onere di dimostrare che la misura discriminatoria o ritorsiva eventualmente adottata nei confronti del segnalante è stata motivata da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

## **5. PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

La funzione titolare del potere disciplinare, ovvero l'Organismo di Vigilanza, che riceva segnalazione di potenziali violazioni delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello organizzativo e dal Codice etico, che non coinvolga il titolare del potere disciplinare, ne informa quest'ultimo, il quale sarà tenuto ad attivare il relativo procedimento disciplinare, avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, in esito alle verifiche ed accertamenti condotti, venga accertata la violazione del Modello organizzativo, all'autore di dette violazioni vengono applicate le sanzioni previste, dalla funzione competente secondo l'organizzazione aziendale, nel rispetto del regolamento disciplinare e nel rispetto altresì delle garanzie previste dalla legge e dai CCNL.

Qualora le violazioni siano imputabili al titolare del potere disciplinare, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Nel procedimento disciplinare è sempre garantita la riservatezza del segnalante e la sua tutela contro qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio nei suoi confronti da chiunque posto in essere, nei limiti del diritto di difesa dell'incolpato.

La tutela della riservatezza del segnalante, nonché le ulteriori tutele previste dall'art. 6, co. 2bis, 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 segnalazione rivelatasi infondata ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In ogni caso, sino a conclusione del procedimento disciplinare il segnalante non può essere destinatario di provvedimenti disciplinari negativi con riguardo alle sue condizioni di lavoro, collegati alla segnalazione stessa.

All'esito del procedimento disciplinare con archiviazione per infondatezza della segnalazione effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante, questi è soggetto all'applicazione delle sanzioni previste nel presente sistema sanzionatorio.