

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Allegato 8

Procedura obblighi informativi all'OdV



L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A.

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	GLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEI DESTINATARI DEL MODELLO.....	3
2.1	I Flussi informativi	4
2.2	Le Segnalazioni 231	5
3	LA TRATTAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
3.1	Il processo di gestione delle Segnalazioni 231	8
4	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI	9
5	RIFERIMENTI.....	9
6	ALLEGATI ALLA PROCEDURA	9

1 PREMESSA

In conformità a quanto previsto dal par. **9.4.** del "Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo", facente parte del Modello Organizzativo 231 di L.R. VICENZA VIRTUS SPA (di seguito, il "Modello 231"), la presente procedura è finalizzata a:

- individuare i flussi informativi che devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") di L.R. VICENZA VIRTUS SPA (di seguito, la "Società") da parte dei referenti dei processi esposti al rischio di commissione di reati 231 (di seguito, i "Processi sensibili");
- disciplinare la gestione delle segnalazioni all'OdV stesso, anche in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 recante *"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"*.

La definizione di tali obblighi informativi all'OdV risponde all'esigenza di:

- da un lato, consentire l'attività di vigilanza sull'idoneità e sull'efficace attuazione del Modello 231 della Società;
- dall'altro, identificare, anche a posteriori, le cause che abbiano reso possibile la commissione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

La presente procedura deve essere aggiornata anche con il parere preventivo dell'OdV e viene diffusa a tutto il personale della Società.

La modifica e l'aggiornamento dei flussi informativi riportati nell'**Allegato A** – "Quadro dei flussi informativi", invece, sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

2 GLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEI DESTINATARI DEL MODELLO

Per Flussi informativi si intendono:

- qualsiasi dato o elemento relativo alla normale attività aziendale che, data la sua natura, risulti rilevante al fine di valutare l'efficace applicazione del Modello. Tali informazioni sono richieste dall'Organismo di Vigilanza ai specifici soggetti preventivamente identificati secondo le modalità di seguito previste.
- i flussi informativi periodici o ad evento definiti nell'Allegato A della presente procedura.

Si qualificano, invece, come Segnalazioni (o whistleblowing), qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti o sospetti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello 231.

2.1 I Flussi informativi

All'OdV devono essere trasmessi:

- a.** con frequenza periodica o ad evento, i dati, le informazioni e i documenti elencati nella tabella contenuta nell'Allegato A del presente documento.

Tali flussi dovranno essere trasmessi dai soggetti indicati come "*Mittenti*" nella suddetta tabella, secondo le periodicità indicate nella stessa, al seguente indirizzo:

- **odv@lrvicenza.net**

Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza potrà chiedere ai responsabili di funzione o a qualunque altro soggetto aziendale, volta per volta, qualunque altro dato o informazione, anche non espressamente previsto nella tabella.

In particolare, come previsto dal par. **9.2.** del "Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo", l'OdV:

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora lo ritenga necessario od opportuno, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio Sindacale ove presente, ai revisori o alla società di revisione;

- b.** devono essere, inoltre, obbligatoriamente e con tempestività, deve ricevere le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".

Il mancato adempimento, da parte del dipendente, del collaboratore o degli organi sociali, dell'obbligo di informazione previsto dal presente documento e, in generale, dal Modello 231 della Società, può dar luogo all'applicazione di sanzioni, in conformità al Sistema Sanzionatorio facente parte del Modello 231 (ad es. sanzioni disciplinari per i lavoratori dipendenti).

2.2 Le Segnalazioni 231

Il Personale interno della Società è tenuto a presentare all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti aventi ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (vale a dire la commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01),
- violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque una violazione del Modello 231,

di cui gli stessi siano venuti a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, direttamente o attraverso i propri sottoposti.

E' facoltà invece dei Soggetti Terzi destinatari del Modello (es. professionisti esterni, partner, fornitori, società di somministrazione e, in generale, coloro che hanno rapporti con la Società) di effettuare le suindicate segnalazioni.

Tali informazioni, dati o documenti devono essere comunicati all'OdV anche se non menzionati nella tabella di cui all'Allegato A e/o anche al di fuori delle periodicità ivi previste.

Le segnalazioni devono essere rivolte:

- al diretto superiore;
- direttamente all'Organismo di Vigilanza nei seguenti casi: i) in caso di mancato esito da parte del diretto superiore; ii) qualora il dipendente non si senta libero di rivolgersi al superiore stesso, in ragione del fatto oggetto di segnalazione; iii) nei casi in cui non vi sia o non fosse identificabile un diretto superiore gerarchico;
- al Collegio Sindacale qualora la segnalazione riguardi l'intero OdV;
- al/i componente/i dell'OdV non coinvolto/i, qualora la segnalazione riguardi uno o più dei componenti dell'OdV.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta ad uno dei seguenti canali di comunicazione istituiti dalla Società al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- lettera indirizzata all' Organismo di Vigilanza, c/o L.R. VICENZA VIRTUS SPA, Via Schio n. 21, CAP 36100 Vicenza, Italia con indicazione sulla busta di "COMUNICAZIONE RISERVATA E PERSONALE"
- email indirizzata a: odv@lrvicenza.net

Al fine di agevolare e consentire le dovute verifiche o attività di istruttoria da parte dell'OdV, a riscontro anche della fondatezza della segnalazione, al segnalante è suggerito di fornire i seguenti elementi utili e preferibilmente:

- le generalità del segnalante, ove si ritenga di non procedere con una segnalazione anonima;

- la posizione o funzione svolta, come sopra;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, se conosciute;
- le generalità di chi ha commesso l'illecito o elementi utili ad identificarlo, se conosciute;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Inefficienze operative (Anomalie)

Non sono da ritenersi Segnalazioni, ai sensi del presente documento, le mere inefficienze operative che dovessero essere riscontrate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti. Tali eventuali inefficienze operative devono comunque essere evidenziate all'OdV nell'ambito dei Flussi Informativi, per come negli stessi individuate (es. deroghe, eccezioni, scostamenti, deviazioni alle procedure, ecc.).

Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni possono anche essere anonime, ovvero non riportare l'identità del segnalante né consentire di poterle ricostruire o reperire.

In ogni caso, le segnalazioni devono contenere elementi circostanziati di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti che consentano le attività d'indagine dell'Organismo stesso.

Resta comunque nella discrezionalità dell'OdV valutarne la presa in carico e la gestione, anche alla luce del carattere circostanziato della stessa, compresa la scelta di tenerne conto nella pianificazione della propria attività.

La Società, ai fini della tutela dell'anonimato, ha istituito diversi canali di comunicazione dei quali uno atto a garantire l'identità del segnalante con modalità informatiche, come indicato al par. 9.4 del "Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo" e come prescritto dall'art. 6 co. 2bis d.lgs. 231/01.

Segnalazioni in mala fede

Ai fini del presente documento, sono da considerarsi in mala fede le Segnalazioni effettuate con la consapevolezza della loro mancanza di fondamento e con l'intenzione di danneggiare altri soggetti (a titolo meramente esemplificativo, dipendenti, membri di organi sociali, fornitori, partner, società del gruppo, etc.). La gestione delle segnalazioni e le regole previste nel presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede, 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 di segnalazione, 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.

Qualora l'OdV ritenga di riscontrare elementi tali da far emergere la mala fede della Segnalazione, lo comunica alla Società, la quale potrà valutare di procedere all'irrogazione di sanzioni, anche disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dalla legge vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile.

A tal proposito, inoltre, il Sistema disciplinare adottato dalla Società e contenuto nell'**Allegato 5 – Sistema sanzionatorio 231** prevede specifiche sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 co. 2bis d.lgs. 231/01.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Accertamento ed esiti delle Segnalazioni

Il personale della Società è tenuto a collaborare con il massimo impegno e disponibilità con l'OdV nel corso dell'accertamento, da parte dello stesso, relativo ad eventuali Segnalazioni, fornendo tutti i documenti o informazioni dallo stesso richieste e consentendo, per quanto di propria spettanza, le verifiche dell'OdV stesso.

Al termine delle proprie attività di accertamento, l'OdV comunica gli esiti dello stesso agli Organi Sociali.

Tutela della riservatezza e del segnalante

Tutti i soggetti aziendali eventualmente coinvolti nella ricezione e trattazione delle Segnalazioni sono tenuti ad assicurare l'assoluta riservatezza del contenuto delle stesse e dell'identità del segnalante; in particolare, è espressamente vietato comunicare o fornire all'eventuale segnalato indicazioni sull'identità del segnalante.

La società adotta misure idonee a garantire, in ogni fase della propria attività, la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società tutela colui che effettui in buona fede Segnalazioni da qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Si riporta, in proposito, quanto previsto dal paragrafo **9.4** del "Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo" e dal paragrafo 3.1 del Codice Etico e di comportamento 231 secondo cui *"costituisce violazione del Modello anche:*

- *qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Modello;*
- *la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante”*

e quanto previsto dal paragrafo **5** dell'**Allegato 5** del Modello secondo cui “*a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui all’art. 6 del D.Lgs. 231/2001:*

- *l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;*
- *il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”*

3 LA TRATTAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Il processo di gestione delle Segnalazioni 231

Nel caso dei Flussi informativi, l'Organismo di vigilanza può palesare la fonte, l'oggetto e il merito delle informazioni ricevute nell'accertamento della significatività, della rilevanza e della fondatezza dell'informazione, rivolgendosi anche alle funzioni e/o agli organi direttamente coinvolti.

Nel caso delle Segnalazioni, oltre a dover tutelare la riservatezza della fonte da cui tali informazioni provengono, l'Organismo valuta preliminarmente se la stessa informazione sia riferibile a comportamenti a rischio di reato ex D.lgs. 231/01 e/o a violazione del Modello 231 adottato dalla Società e, se ritenuta dunque di competenza dell'OdV, procede con le dovute verifiche.

Qualora l'OdV valuti che la Segnalazione non rientri nelle proprie competenze, l'OdV procederà all'archiviazione della segnalazione e a trasmetterla al Direttore Generale, informandone il segnalante - se noto.

Solo laddove l'OdV ravvisi potenziali profili di responsabilità e/o di comportamenti a rilevanza 231, potrà render noto l'oggetto della segnalazione.

Se la segnalazione è ritenuta ammissibile, l'OdV svolge attività istruttoria avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per i necessari approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. L'OdV può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima.

4 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI

Le informazioni e i dati personali acquisiti in applicazione della presente procedura sono trattati da parte dell'Organismo di Vigilanza e dei soggetti autorizzati dalla Società esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa vigente in materia di privacy (Regolamento UE 679/2016 – "GDPR").

La Società garantisce la protezione degli stessi mediante l'adozione di misure tecniche ed organizzative adeguate alla prevenzione dei rischi di perdita, distruzione, alterazione, accesso non autorizzato.

5 RIFERIMENTI

- Manuale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001- Parr. 6 - 9.2 - 9.4.
- Allegato 5 – Sistema Sanzionatorio 231
- Allegato 6 - Codice di Comportamento 231
- Allegato 7 - Protocolli preventivi 231

6 ALLEGATI ALLA PROCEDURA

- Allegato A – Quadro Flussi informativi