

# **GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV**

Allegato D al Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

Approvato dal CdA di PROVIDENTIA S.R.L. in data 30/03/2016

Versione 2 del 30/03/2016

## Sommario

1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV .....	3
2. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni all'Organismo di Vigilanza .....	4
3. REPORTING DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI .....	4
4. Rapporti tra l'OdV e il Collegio Sindacale. ....	4
5. Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo. ....	5
6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	5

## 1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'Organismo di Vigilanza (OdV), ai sensi del D.Lgs 231/2001, **deve essere informato**, dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di PROVIDENTIA S.R.L. ai sensi del Decreto stesso.

Al riguardo, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 all'interno di PROVIDENTIA S.R.L., o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del Modello, del Codice Etico e con eventuali altre regole di condotta adottate dalla Società;
- le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- l'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute attraverso i canali informativi dedicati e adotterà i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. A conclusione di tale attività potrà procedere all'archiviazione della segnalazione verbalizzando i motivi che hanno determinato tale decisione ovvero dare corso al procedimento disciplinare in presenza di ipotesi accertate di violazioni al Modello.

A questo fine è stata istituita la casella di posta elettronica [odv\\_providentiasrl@pec.it](mailto:odv_providentiasrl@pec.it) attraverso la quale il personale può inoltrare segnalazioni ed informazioni ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere inviate, anche via posta, al seguente indirizzo: ORGANISMO DI VIGILANZA PROVIDENTIA S.R.L., via Benedetto da Foiano, n. 14 – 50125 – Firenze.

Nelle tabelle allegate al presente documento (Allegato A) sono indicate le tipologie di flussi informativi che devono pervenire all'OdV da parte dei responsabili destinatari rispettivamente indicati e secondo la tempistica indicata nelle tabelle medesime.

Unitamente ai flussi previsti i responsabili destinatari dovranno allegare anche la "Scheda di Evidenza" (allegato B).

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere suddivisi in tre categorie:

- a) le **Segnalazioni** che dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- b) i **Flussi Informativi Specifici**, di cui alla tabella sottostante;
- c) le **Informazioni Rilevanti e "altre informazioni"**, da trasmettersi all'OdV con informativa/report, secondo la tempistica indicata nella tabella sottostante.

**Nota:**

i flussi indicati nelle tabelle allegate potranno essere ulteriormente integrati, modificati, rettificati dall'Organismo di Vigilanza nel pieno delle sue funzioni.

**2. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che segnala all'Organismo di Vigilanza, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico, condotte illecite, anche in violazione del MOG 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia/segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata all'OdV, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

**3. REPORTING DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI**

L'OdV riferisce al CdA in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. La linea di reporting avviene su base semestrale oppure in ogni momento ove se ne verifichino le condizioni, direttamente verso i componenti del CdA di PROVIDENTIA e per conoscenza verso il Collegio Sindacale.

In particolare, l'OdV presenta una relazione semestrale sulle attività di monitoraggio e verifica di efficacia e applicazione del Modello, svolta sia con verifiche operative c/o la sede, sia con analisi dei flussi informativi che pervengono dalle varie Funzioni aziendali (V. tabella Flussi informativi verso l'OdV), corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche.

**4. Rapporti tra l'OdV e il Collegio Sindacale.**

Il Collegio Sindacale risulta, per i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2403 del cc e dalla legge, uno degli interlocutori «istituzionali» dell'Organismo di Vigilanza.

I sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno (in base al dovere di vigilare sulla correttezza dell'amministrazione e

sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile), dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'O.d.V. può, su richiesta del Collegio Sindacale, scambiare con lo stesso tutte le informazioni relative alle attività svolte e alle problematiche emerse a seguito delle verifiche effettuate.

Gli argomenti dell'incontro e l'eventuale documentazione fornita al Collegio Sindacale devono formare oggetto di verbalizzazione e essere riportate in apposita relazione da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.

## **5. Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo.**

L'Organismo di Vigilanza di PROVIDENTIA si raccorda periodicamente con l'Organismo di Vigilanza della Società controllante, per lo scambio di informazioni reciproche al fine di favorire una visione globale dei rischi e delle eventuali carenze presenti o riscontrate all'interno del Gruppo.

L'attività di coordinamento si realizza attraverso la istituzione di incontri periodici tra gli Organismi di Vigilanza (quello della Controllante e quelli delle Controllate), effettuati ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e comunque almeno 1 volta all'anno, ed avranno ad oggetto l'approfondimento di eventuali tematiche a rischio, nonché la possibilità di consultarsi su possibili soluzioni.

## **6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello sarà conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito Database informatico, ordinato per date, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Allegati

- A. Tabelle flussi informativi
- B. Scheda di evidenza