

# Regolamento dell'Organo di Vigilanza

## Premessa

Ruolo dell' Organo di vigilanza

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgvo 231/2001 prevedono la necessaria costituzione di un organo dotato di autonomia e potere di iniziativa e di controllo.

L'Organo ha, in termini generali il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di modelli e di curare il loro aggiornamento (art. 6 comma C. I)

L'ente non sarà soggetto a responsabilità allorché provi:

- ✓ l'avvenuta introduzione di un modello organizzativo e di gestione atto a prevenire i reati previsti dal D Lgvo 231/2001 e successive integrazioni
- ✓ l'avvenuta costituzione dell'Organo di controllo e vigilanza
- ✓ che non vi sia stato o sia stata messa insufficiente vigilanza dal parte del predetto organo

L'introduzione del modello organizzativo dell'Organo di Vigilanza, consente all'Ente di non rispondere dei reati commessi da soggetti in posizione apicale (intendendosi per figure apicali i soggetti che rivestono potere di rappresentanza, di amministrazione, e di assunzione delle decisioni dell'Ente, dotati di autonomia amministrativa e finanziaria).

Nei casi di reati commessi da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'insorgenza di responsabilità in capo all'Ente, presuppone che sussista una inosservanza degli obblighi di ottemperanza alle prescrizioni dei soggetti preposti al sottoposto.

## Rapporti dell'Organo e dei suoi Membri

Dall'analisi complessiva degli artt 6 e 7 de D.L.vo 231/2001 e secondo le generali interpretazioni, le principali caratteristiche dell'Organo di Vigilanza e Controllo sono da identificarsi:

- nell'autonomia
- nell'indipendenza
- nella professionalità
- nella continuità d'azione

### **AUTONOMIA**

L'art. 6 comma 1 *lettera b)* del D.Lg. 231/2001 fa espresso riferimento a quegli "autonomi poteri di iniziativa e controllo" di cui l'Organo dovrebbe essere dotato; si tratta propriamente di un'autonomia di tipo decisionale, inerente all'aspetto funzionale e qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni di un organo autoreferenziale.

L'autonomia sarà in primo luogo, rispetto agli enti, ai suoi vertici ed al *management*; conseguentemente l'Organo dovrà poter espletare le sue funzioni completamente libero da condizionamenti o pressioni e non dovrà essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificatamente assegnati in funzione dell'attività sua propria.

### **INDIPENDENZA**

Il riferimento è evidente alla posizione dell'Organo di Vigilanza rispetto alla società: il suo operato deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza indebitamente creati rispetto al vertice di controllo, trattasi di un organo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Particolare problema è quello relativo ai soggetti che sono legati agli Enti da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Dai principi generali sull'Organo discende la normale non includibilità dei dipendenti dell'organo; la normativa tuttavia non è radicalmente ostativa alla possibilità di consentire qualche utilizzo di risorse interne.

Particolarmente quanto ciò è suggerito dalle evidenti opportunità di fare ricorso a soggetti dotati di un forte bagaglio di competenza ed esperienza e nel contesto m di regole che assicurino la loro autonomia di dipendenza nello svolgimento.

## **PROFESSIONALITA'**

I Membri dell'Organo di Vigilanza devono essere in possesso di adeguate capacità e professionalità in rapporto ai compiti istituzionali dell'Organo.

Tale requisito deve essere proprio dell'organo nel suo complesso.

E' opportuno che i Membri siano in possesso di specifiche competenze professionali particolarmente in problemi giuridici, organizzativi, informatici e contrattuali.

Rispetto a tale impostazione generale –ispirate ad un organo pluri-organizzato ed esterno – la legge all'art. 6 comma 4, consente che i compiti dell'organo di vigilanza “possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente”

### **Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza**

All'Organo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Volontari, Consulenti e Partner;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- e) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- g) coordinarsi con la Direzione Generale per i programmi di formazione attinenti al D.Lgs. 231/2001;
- h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'ente al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; ii) sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- l) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione
- n) supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001.

## Regolamento

### Art. 1 - Organo di Vigilanza

1. E' istituito presso l'Ente l'Organo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lett. B) del D. Lgvo n. 231/2001.
2. Detto Organo assume il nome di "Organo di Vigilanza" ed è monocratico. Il membro deve essere soggetto qualificato, con competenza, professionalità ed esperienza in campo legale, informatico, della sicurezza, contabile ed igienico- sanitario, dotati di requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità, autorevolezza e condotta impostata a valori etici.
3. L'OdV, il cui componente è nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, rimane in carica per un triennio e può avvalersi della collaborazione di esperti a cui sarà conferita dall'Ente una consulenza di durata annuale, rinnovabile.
5. Il Presidente ha il compito di promuovere attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'OdV presso gli Amministratori dell'Ente.

### Art. 2 - Risorse finanziarie

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno dovrà essere previsto, in conformità allo Statuto, ed erogato un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il D. Lgvo n. 231/2001 e il presente Modello assegnano all'OdV.
2. Tale fondo sarà quantificato sulla base di apposita relazione predisposta dall'OdV.
3. I compensi eventualmente dovuti al componente dell'OdV saranno deliberati dall'organo amministrativo dell'Ente e liquidati periodicamente.

### Art. 3 - Autonomia e garanzie per l'operatività

1. L'Amministrazione dell'Ente garantisce all'OdV la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni a rischio di reato.
2. L'Amministrazione dell'Ente assicura l'uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'OdV.
3. L'Amministrazione dell'Ente mette a disposizione dell'OdV, qualora lo richieda, per l'espletamento delle sue funzioni, idoneo personale di segreteria ed i mezzi tecnici necessari.

4. Resta, fermo, comunque, per gli Amministratori, l'obbligo generale di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

#### Art. 4 - Funzioni

L'OdV ha il compito di vigilare sull'osservanza del Modello e del Codice Etico, nonché di curarne l'aggiornamento.

In particolare l'OdV:

1. svolge le attività di controllo ritenute necessarie e opportune per accertare l'osservanza del Modello, anche attraverso l'adozione di opportune istruzioni;
2. svolge periodiche ispezioni mirate su attività, prassi od operazioni esposte a rischio, garantendo la stesura e la comunicazione dei relativi verbali;
3. raccoglie e comunica le informazioni e segnalazioni ricevute;
4. attua forme di raccordo colle altre funzioni aziendali, al fine di migliorare il monitoraggio sulle operazioni sensibili;
5. individua programmi e modalità informativi e formativi sul Modello organizzativo e sul Codice Etico stabilendo raccordi colle altre funzioni aziendali per la loro attuazione;
6. verifica la persistente idoneità del Modello organizzativo e svolge attività funzionali di proposta per il costante adeguamento ed aggiornamento.

#### Art. 5 - Poteri

1. L'OdV, nei limiti delle proprie competenze, può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nell'Ente.

2. Gli Organi di Amministrazione dell'Ente che siano venuti a conoscenza di violazioni del Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo all'OdV. Nel caso si tratti di un'ipotesi riconducibile alla fattispecie prevista dal successivo art. 8, comma 2, devono altresì attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

3. L'Amministrazione dell'Ente, per garantire la segretezza delle informazioni, sulla violazione del modello, fornite dai sottoposti - dipendenti o liberi professionisti - ha istituito una casella PEC il cui accesso è riservato esclusivamente all'OdV.

4. Le informazioni pervenute dovranno essere protocollate e conservate a cura dell'OdV in modo da garantirne la segretezza.

5. Gli estremi della casella PEC sono i seguenti:

#### Art. 6 - Riunioni

1. L'OdV si riunisce con un preavviso di almeno quarantotto ore, salvo casi di comprovata urgenza. La convocazione deve essere contestualmente trasmessa per conoscenza all'Amministrazione dell'Ente.

2. L'OdV svolge i propri compiti di iniziativa e controllo nelle forme, nei modi e nei tempi che ritiene opportuni.

3. L'OdV trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio precedente.

#### Art. 7 - Procedure

1. L'OdV deve riunirsi almeno quattro volte l'anno per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un significativo campione dei documenti amministrativi attinenti alle aree di rischio.

2. Almeno in occasione delle predette riunioni può essere sentito il personale per verificare se sia a conoscenza di violazioni o voglia formulare proposte operative o di modifica delle disposizioni del Modello.

3. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale.

7. Il verbale ed i relativi allegati devono essere inseriti nei libri dei verbali dell'OdV, custodito a cura del Presidente.

#### Art. 8 - Segnalazioni

1. Qualora l'OdV, nelle forme previste dagli articoli precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere la violazione del modello da parte dei dipendenti o dei liberi professionisti operanti nell'ente, deve immediatamente procedere a svolgere ogni attività di indagine che riterrà opportuna ai solo scopo di verificare la fondatezza dell'addebito e di agire conformemente alle disposizioni contenute negli articoli seguenti.

2. Nel caso che appaia all'evidenza una violazione suscettibile di integrare un'ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, l'Organo ne dà immediata notizia

all'Amministrazione affinché questa impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per l'Ente, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D. Lgvo n. 231.

3. Dell'attività svolta l'OdV deve conservare idonea documentazione.

#### Art. 9 - Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari

1. Qualora, a seguito dell'attività di indagine svolta, emergano seri e concordanti indizi di violazioni al modello, che integrino o non integrino ipotesi di reato, da parte di personale dipendente, l'OdV deve immediatamente segnalare per iscritto all'Amministrazione dell'Ente affinché questa proceda secondo il disposto del C.C.N.L.

2. Qualora l'organo segnali violazioni, di cui al comma precedente, commesse da liberi professionisti, l'Amministrazione procederà secondo quanto previsto dai relativi contratti.

#### Art. 10 - Aggiornamento Modello

1. L'OdV deve promuovere l'aggiornamento del Modello in relazione alle eventuali novità normative, alle mutate esigenze dell'Ente o alla sopravvenuta inadeguatezza dello stesso a prevenire i fatti di reato da cui discende la responsabilità per l'Ente.

2. Le modifiche di cui al comma precedente devono essere comunicate al Consiglio d'Amministrazione per la relativa approvazione.

3. Le modifiche al Modello devono essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice Etico.

#### Art. 11 - Decadenze

1. Il componente monocratico dell'OdV che risulti assente, anche se per giustificato motivo, a più di due riunioni consecutive decade automaticamente dall'incarico.

2. La delibera relativa alle decadenze adottata senza ritardo dal Consiglio di Amministrazione che, nella stessa occasione, provvede alle necessarie sostituzioni.

#### Art. 12 - Rilevanza delle trasgressioni

1. La trasgressione alle disposizioni contenute nel presente modello e nel Codice Etico costituisce, per il personale dipendente, violazione del dovere di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura e dell'obbligo di attenersi alle disposizioni impartite



dall'Ente secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L.

#### Art. 13 - Sanzioni applicabili

1. Le trasgressioni del Modello sono accertate e sanzionate, ai sensi dei predetti C.C.N.L.
2. La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente e/o dell'Ente privata nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità

#### Art. 14 - Modalità di applicazione dei provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari sono adottati, in ogni caso, da parte dell'Amministrazione, in conformità e secondo le procedure previste dall'art. 7, L. 20 maggio 1970 n. 300.
2. I predetti contratti devono contenere specifiche clausole per la immediata risoluzione in caso di grave violazione del Modello.

#### Art. 15 - Estensione delle responsabilità

1. In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello, l'Amministrazione dell'Ente procede disciplinarmente, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e dei C.C.N.L., nonché, ricorrendone il caso, nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa *"in vigilando"*.

#### Art. 16 - Provvedimento a carico degli Amministratori

1. La violazione del presente Modello che astrattamente integri ipotesi di reato da parte degli Amministratori determina la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.
2. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il Consiglio di Amministrazione, a maggioranza semplice, può determinare una sanzione pecuniaria a loro carico, al cui pagamento sono obbligati in solido, non inferiore ad un terzo del vantaggio economico, stimato come profitto per l'Ente, derivante dalla violazione che astrattamente integri un'ipotesi di reato e la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

3. Le violazioni dolose del presente Modello che astrattamente non integrino ipotesi di reato da parte degli Amministratori, determinano la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

#### Art. 17 - Rivalsa

1. L'Ente si riserva di agire nelle sedi competenti contro chiunque abbia commesso reati nel contesto dell'attività aziendale.