

**PARTE SPECIALE N):**  
**DISCIPLINA E COMPITI DELL'ODV**

## INDICE

1.	IL D. LGS. N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	pag.03
2.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	pag.03
2.1	La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.03
2.2	La durata dell'incarico e le cause di cessazione.....	pag.04
2.3	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.05
2.4	I requisiti dell'ODV – I casi di ineleggibilità e decadenza.....	pag.06
2.5	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.06
2.6	Il regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.07
3.	I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
3.1	I compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.07
3.2	I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	pag.09
4.	I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	pag.09
4.1	L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi.....	pag.09
4.2	Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali.....	pag.11
5.	COORDINAMENTO E COLLABORAZIONE.....	pag.12
6.	LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	pag.12
7.	I PROFILI DI RESPONSABILITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	pag.13
8.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	pag.13
9.	RINVIO.....	pag.13

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Come è noto, il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche solo 'Decreto') ha introdotto una nuova forma di responsabilità - qualificata come amministrativa ma sostanzialmente di natura penale - delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, 'Enti'), per alcune tipologie di reati commessi dai propri amministratori e dipendenti nonché dai soggetti che, anche sulla base di un rapporto contrattuale, agiscono in loro nome e per loro conto.

Il Legislatore Delegato, però, esime la Società dalla responsabilità se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato ed attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche 'Modello'), ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo 'OdV'), ex art. 6, I comma del Decreto, il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*.

Dal punto di vista generale – come più dettagliatamente illustrato al successivo punto 3.1. - l'OdV deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni da e verso l'OdV e segnalare le violazioni eventualmente accertate. La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

## **2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **2.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'ODV può essere sia collegiale che monocratico e dovrebbe essere composto prevalentemente da membri esterni alla compagine societaria con esperienza in materia di diritto penale o di diritto societario.

Sulla base della legge 183/2011 a decorrere dal 1 gennaio 2012 nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato di controllo della gestione possono svolgere il ruolo di Odv.

I componenti o il componente dell'OdV, di cui uno con funzioni di Presidente, sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Con la medesima delibera il CdA fissa il compenso spettante a tale Organo per l'incarico assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri vengono tempestivamente comunicati alla struttura.

## **2.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

1. scadenza dell'incarico;
2. revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
3. rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o di una contravvenzione in materia antinfortunistica;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del componente dell'OdV.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del CdA previo parere del Collegio Sindacale, ad eccezione dei casi in cui vi sia coincidenza tra ODV e Collegio Sindacale, parere dal quale il CdA può dissentire solo con adeguata motivazione.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

1. a seguito di revoca dell'incarico da parte del CdA;
2. a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA;
3. qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) in caso in cui l'incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o di una contravvenzione in materia antinfortunistica;
- b) in caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico

dell'OdV;

- c) in caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia dell'intero ODV, il CDA nomina senza indugio il nuovo OdV; in caso di revoca o rinuncia di un singolo membro dell'ODV, ovviamente quando esso sia collegiale, il CDA provvede senza indugio alla sostituzione; infine, nel caso vengano a mancare due componenti dell'ODV collegiale decade l'intero Organismo e il CdA provvederà alla nuova nomina.

### **2.3. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

I requisiti che l'OdV in quanto tale deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

a) Autonomia e indipendenza

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti al CDA;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

b) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, e sia un'adeguata competenza in materia di *auditing* e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi e valutazione dei rischi.

c) Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è dedicato allo

svolgimento dei compiti assegnati ed è dotato di un adeguato *budget* ed adeguate risorse.

d) Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi

Tale requisito va inteso nei termini di cui al successivo par. 2.4.

#### **2.4. I requisiti dell'ODV - I casi di ineleggibilità e decadenza**

L'OdV è preferibilmente scelto tra soggetti esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV:

- i. l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale o la sentenza di applicazione della pena a norma degli artt. 444 e ss c.p.p., anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Cda, con il Direttore Generale o con membri del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllate;
- iii. l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra l'OdV e la Società o le società controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'ODV è tenuto ad informare immediatamente i l CdA .

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

#### **2.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il CdA assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane il CdA può assegnare risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il CdA provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al CdA,

mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

## **2.6. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, una volta nominato, può redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a. la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b. la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c. l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d. la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e. il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione degli interventi, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV li formalizzi ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

## **3. I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **3.1. I compiti dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto di cui all'art. 6, 1° comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di *“vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento”*.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi

*follow-up*;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al CdA se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni anche con riferimento alle società controllate (di seguito, per brevità, 'Destinatari');
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dai destinatari;
- di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque



raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

### **3.2. I poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal CdA.

## **4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi.**

Il Decreto all'art. 6, 2° comma lett. d), dispone che il Modello deve prevedere “*obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*”, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari, vale a dire, gli amministratori, i sindaci, nonché dai dipendenti, inclusi i dirigenti ed ancora da tutti coloro che, pur esterni alla Cooperativa, operino, direttamente o indirettamente per questa, (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali), di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

I dirigenti devono, inoltre, ed in particolare, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

**A.** che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi in fase di consuntivo;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- 5) 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 che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso a carico di eventuali dipendenti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- 8) eventuali violazioni delle normative di prevenzione degli infortuni sul lavoro con particolare riferimento al D. Lgs. n. 81/2008;
- 9) eventuali infortuni sul lavoro o in itinere che si siano verificati;
- 10) eventuali controlli subiti o dalle società controllate;

**B.** relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- 11) gli aggiornamenti del sistema dei poteri;
- 12) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le

segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterna qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'OdV.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, stabilisce che le segnalazioni possano essere inoltrate per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: [amministrazione@capacologna.it](mailto:amministrazione@capacologna.it).

#### **4.2. Il rapporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali**

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi societari e in particolare:

- riferisce oralmente, su base almeno semestrale al CdA sulla attività compiuta e sull'esito della stessa;
- relaziona per iscritto, su base annuale al CdA e al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte dei destinatari nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'attività dell'ODV deve essere verbalizzata e le copie dei verbali devono essere conservate

presso gli uffici dell'OdV.

## **5. COORDINAMENTO E COLLABORAZIONE**

Il CdA, i sindaci e i dipendenti di C.A.P.A. COLOGNA, nonché l'OdV delle società controllate laddove esistente, devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione dei soggetti sopramenzionati per richiedere, ad es., consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di *team* multifunzionali.

Ai soggetti che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

## **6. LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamati al rigoroso rispetto del presente modello organizzativo e degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia all'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme di legge e delle disposizioni previste dal presente modello;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali la Cooperativa e/o le società controllate intrattengono rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- evidenziare al CdA eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio

delle attività di propria competenza;

- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno alla Cooperativa;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

## **7. I PROFILI DI RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Alla stregua della normativa attualmente vigente, in capo all'OdV non grava l'obbligo, penalmente sanzionabile, di impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto, bensì quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'OdV può, comunque, incorrere in responsabilità penale nell'ipotesi di concorso omissivo, ovvero qualora contribuisca, con inerzia - volontaria e consapevole - alla realizzazione del reato commesso da un altro soggetto.

## **8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I componenti dell'OdV sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità del Regolamento Europeo n. 679/2016.

## **9. RINVIO**

Per quanto qui non previsto si rinvia alle disposizioni generali contenute nella parte generale del modello organizzativo e alle disposizioni del D. lgs 231/01.

In caso di necessità, l'OdV può modificare o integrare il presente regolamento previa informazione del CdA.

Cologna (Fe), 30 luglio 2019

Per l'organo amministrativo  
Il Presidente – Alberto Stefanati

---