

4. Organismo di Vigilanza (OdV)

4. Organismo di Vigilanza (OdV)

Premessa

Composizione

Nomina

Requisiti soggettivi dei componenti l'OdV

Autonomia e indipendenza

Professionalità e Competenza

Continuità di azione

Incompatibilità

Revoca

Ambito di competenza, funzioni e compiti

Poteri e modalità di funzionamento

Relazione con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Relazione con la figura interna referente per il Modello 231

Reporting e flussi informativi

Premessa

Il D.Lgs. 231/2001 esclude la responsabilità amministrativa dell'organizzazione in caso di reato se l'**organizzazione**:

- ha adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire i reati (art. 6 comma 1, lett. a);
- **istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV)** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il principale compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, curandone nel tempo l'aggiornamento (art. 6 comma 1, lett. b).

Composizione

Il D. Lgs. 231/01 (art. 6) non dà indicazioni circa la composizione dell'OdV che pertanto potrà essere formato da uno o più soggetti. In considerazione della propria specificità l'organizzazione ha scelto di dotarsi di un OdV monocratico in particolare l'incarico è stato affidato al Sig. Fabio Fornasini (dello Studio Sisociale) nato il 27/08/1960 a Genova con CF:FRNFBA60M27D969C. L'OdV dovrà comunque essere dotato di poteri di autonomia e di un budget definito.

Nomina

L'OdV viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di MARGHERITA Soc. Coop. Soc. ONLUS in data 12/04/2023 e con ratifica dell'Assemblea (del 17/04/2023).

Requisiti soggettivi dei componenti l'OdV

L'OdV, per assicurare l'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, deve possedere i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, ovvero:

Autonomia e indipendenza

L'OdV dovrà vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo in modo effettivamente autonomo e indipendente da ogni condizionamento da parte di componenti della Organizzazione, in particolare dall'organo dirigente, per tale ragione dovrà:

- essere collocato in una posizione gerarchica di supporto elevata;
- interfacciare direttamente con il massimo vertice aziendale o referente incaricato interno;
- non avere compiti operativi/esecutivi

Inoltre al fine di prevenire i conflitti di interesse, l'OdV non ricoprirà cariche di vertice all'interno della Cooperativa.

Professionalità e Competenza

La professionalità necessaria per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza è definita dalle competenze personali e dalle esperienze acquisite nello svolgimento del proprio lavoro, con riferimento al settore e agli ambiti di attività dell'organizzazione per cui dovranno ricoprire il ruolo OdV.

Le Linee Guida di Confindustria specificano che le figure che compongono l'OdV devono assicurare "Tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, consulenziale, di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico".

L'OdV può eventualmente avvalersi di consulenze di professionisti esterni per specifici approfondimenti.

Continuità di azione

La continuità d'azione va intesa in termini di continuità temporale nello svolgimento delle funzioni; un'attività continua e non saltuaria, di vigilanza e controllo migliora in termini di efficacia, il compito dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve quindi essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione, affinché:

- vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo 231,
- verifichi con regolarità l'efficacia e l'effettiva applicazione dello stesso,
- assicuri il continuo aggiornamento del Modello Organizzativo 231,
- assicuri un supporto costante per vertici, i responsabili dell'Organizzazione e le persone che vi lavorano, o che con essa abbiano rapporti di collaborazione.

Incompatibilità

A titolo esemplificativo si elencano le seguenti cause di incompatibilità:

- presenza di conflitti di interesse con l'organizzazione;
- essere membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione o di Società da questa controllate o membro della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- avere relazioni coniugali, di parentela o di affinità fino al quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con i Direttori o i Revisori Contabili;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con Organizzazione, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- rispettare il disposto normativo dell'art. 2382 c.c. – “Cause di ineleggibilità e di decadenza. *Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.*”;
- avere svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- avere subito una sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- avere subito una sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere già stato membro di OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01.

A questo proposito si rimanda al verbale di nomina Odv in cui si fa riferimento a questo e in particolare Fabio Fornasini in qualità di OdV si impegna a formalizzare l'incarico con lettera scritta e firmata e ad escludere le cause di incompatibilità.

Revoca

I componenti dell'OdV possono essere revocati dall'organo societario che li ha nominati. La revoca sarà necessaria nel momento in cui il componente dell'OdV:

- perde i requisiti soggettivi;
- sopraggiunge di un motivo di incompatibilità;
- commette una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- per “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna o di patteggiamento, emessa nei confronti dell'Organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/01
- per la sopravvenienza di un conflitto d'interessi incompatibile con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” dell'OdV.

I membri dell'OdV, dovranno rinunciare alla loro carica quando si trovano nelle condizioni di cui sopra; oppure possono rinunciarvi in qualsiasi momento se sopraggiungono motivi personali.

In questi casi il Consiglio di Amministrazione procederà ad integrare la figura che non è in grado di espletare la propria funzione con un nuovo membro in possesso di tutti i requisiti necessari.

Ambito di competenza, funzioni e compiti

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 l'OdV ha quattro obiettivi specifici:

Obiettivi	Attività
Vigilare sul rispetto di quanto disposto dal Modello Organizzativo, verificando il rispetto delle indicazioni stabilite dal	<ul style="list-style-type: none"> ● Accertare mediante verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza, la coerenza le scelte dell'organizzazione con le prescrizioni contenute nel

Modello stesso.	<p>Modello Organizzativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Controllare che la documentazione organizzativa richiesta dal Modello sia correttamente gestita. ● Tenere sotto osservazione costante i processi e le attività sensibili indicati dal Modello, coordinandosi con i responsabili aziendali. ● Eseguire indagini interne, per controllare l'eventuale presenza di violazioni delle prescrizioni del Modello.
Aggiornare il Modello Organizzativo rispetto alla sua capacità nel prevenire i reati e in relazione ai cambiamenti normativi e organizzativi.	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificare sistematicamente la capacità di prevenzione dei reati del Modello. ● Aggiornare la mappatura delle aree a rischio di commissione di reati, eventualmente integrando o innovando il Modello in relazione alle trasformazioni del funzionamento organizzativo e/o ai cambiamenti della struttura dell'ente. ● Adeguare il Modello Organizzativo sulla base degli aggiornamenti normativi rilevanti per l'organizzazione. ● Proporre miglioramenti o adeguamenti del Modello per incrementare o ampliare la funzionalità, l'efficacia e la capacità di prevenzione.
Divulgare la conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari e Promuovere la formazione	<ul style="list-style-type: none"> ● Informare e sensibilizzare con continuità amministratori, dirigenti, responsabili di area, di staff e di servizio, dipendenti riguardo ai contenuti del D.Lgs. 231/01, alle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice Etico. ● Collaborare con l'organizzazione nell'attività di informazione, formazione e sensibilizzazione nei confronti di consulenti, collaboratori, fornitori, clienti, sulla responsabilità d'impresa e sul D. Lgs. 231/2001. ● Collaborare nella predisposizione e aggiornamento del sito web contenente le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello Organizzativo e Codice Etico. ● Monitorare l'effettiva diffusione e comprensione del Modello Organizzativo.
Rendicontare all'organo di governo dell'ente le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento e comunicazione del Modello Organizzativo condotte.	<ul style="list-style-type: none"> ● Segnalare tempestivamente all'Organo di Governo le violazioni al Modello e i mancati adeguamenti alle prescrizioni indicate dall'OdV; ● Gestire le segnalazioni di rischio riguardanti le attività e i processi organizzativi. ● Redigere una relazione periodica riguardante le attività di verifica e monitoraggio condotte dall'OdV.

Poteri e modalità di funzionamento

Il D. Lgs. 231/01 all'art. 6, attribuisce all'OdV autonomi poteri di iniziativa e controllo; la sua funzione, pertanto, può considerarsi supplementare di vigilanza/sorveglianza dell'ente.

In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- non ha compiti operativi;
- non ha poteri decisionali e opera indipendentemente dalle funzioni organizzative o dagli altri organi dell'ente;
- non ha responsabilità di controllo delle procedure e delle attività dell'organizzazione, che resta in capo alla direzione della cooperativa e alle figure responsabili coinvolte;

- non può intervenire per modificare la struttura organizzativa o per sanzionare comportamenti difformi dal Modello Organizzativo;
- svolge pertanto una funzione che ha un ruolo supplementare di vigilanza e controllo sul funzionamento del Modello Organizzativo;

Il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, viene svolto:

- avviando discrezionalmente verifiche/ispezioni, a campione, sulle attività a rischio di commissione reato;
- avviando verifiche/ispezioni a seguito di segnalazioni all'avverarsi di un evento critico

Al fine di svolgere le attività di indagine, analisi e controllo l'Organismo ha accesso illimitato alla sede aziendale ed ad eventuali strutture operative dove in modo continuativo o temporaneo si svolgono attività istituzionali. Nell'eventualità si verifichi un evento critico, la Governance della Cooperativa è chiamata a mettere a disposizione dell'OdV tutte le informazioni in loro possesso inerenti l'evento stesso.

Per i componenti dell'Organismo vige l'obbligo di riservatezza rispetto alle informazioni ricevute, che verranno trattate in conformità alle norme sulla privacy (GDPR). Vige altresì il divieto per i componenti dell'OdV di ricercare notizie per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto.

Il mancato rispetto dei suddetti obblighi/divieti comporta la decadenza dall'incarico.

L'OdV per garantire un autonomo potere di iniziativa e controllo, deve disporre di adeguate risorse finanziarie quantificate in relazione all'attività che lo stesso OdV intende porre in essere. Il budget dovrà essere approvato dal Consiglio d'amministrazione.

Una volta nominato, l'OdV nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo, procede a dotarsi di un autonomo regolamento di funzionamento interno che definisce:

- le modalità relativi alla continuità dell'azione
- un piano di lavoro operativo (nomina del presidente, calendarizzazione delle attività, modalità circa i flussi informativi da e verso l'OdV...)
- le modalità di utilizzo del budget assegnato
- le modalità di relazione e di reporting con Consiglio di Amministrazione;
- le modalità di relazione con le strutture aziendali e con i soggetti titolari delle funzioni di controllo della Cooperativa;

L'OdV ha il dovere di verificare costantemente l'esistenza dei requisiti di indipendenza, professionalità, onorabilità, eventualmente segnalando eventuali circostanze che modifichino la situazione esistente al momento della nomina.

Relazione con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Con cadenza almeno annuale, l'OdV sottopone al Consiglio d'Amministrazione dell'ente e al Collegio Sindacale una relazione avente ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le criticità eventualmente emerse riguardanti le condotte interne alla cooperativa e l'efficacia del Modello;
- il risultato delle attività di monitoraggio svolte;
- le eventuali proposte di miglioramento del Modello Organizzativo.

L'OdV con comunicazioni straordinarie, può informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'esistenza di situazioni che necessitano di iniziative tempestive da parte del Consiglio di Amministrazione e, se ritiene, chiedere un incontro con lo stesso.

Il Consiglio d'Amministrazione potrà convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché riferisca in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

L'OdV terrà documentazione relativa agli scambi informativi ordinari e straordinari intercorsi, curandone la relativa archiviazione.

Relazione con la figura interna referente per il Modello 231

L'ente deve identificare una figura interna di riferimento competente per il sistema 231/01 i cui compiti sono:

- controllare l'applicazione del Modello Organizzativo nelle diverse aree e servizi;
- raccordare e integrare le attività e gli adempimenti previsti dal Modello Organizzativo con i sistemi di controllo già presenti nell'organizzazione;
- curare l'aggiornamento e il funzionamento del sistema di prevenzione dei rischi e la relativa efficacia degli strumenti e delle procedure adottati;
- curare la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi e di aggiornamento rivolti ai destinatari del Modello Organizzativo;
- favorire la connessione tra OdV e Direzione Generale;
- supportare le funzioni e i compiti dell'OdV;
- raccogliere, ri-elaborare e sistematizzare le informazioni riguardanti l'organizzazione in funzione dell'attività dell'OdV;
- trasmettere ai componenti dell'OdV i documenti riguardanti l'organizzazione e collegati all'applicazione del Modello Organizzativo.
- curare l'aggiornamento di tutti i documenti collegati all'applicazione del Modello 231/01, compresi i testi della sezione 231/01 del sito web della Cooperativa;
- curare e diffondere la modulistica necessaria alla applicazione delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- realizzare unitamente ai responsabili di Staff, di Area e di Servizio condotte preventive per mantenere efficace ed efficiente il Modello Organizzativo;
- segnalare all'OdV la presenza di criticità per prevenire e minimizzare eventuali ripercussioni negative per la Cooperativa.

Reporting e flussi informativi

Il Modello Organizzativo (D. Lgs. 231/01 art. 6 secondo comma, lett. d) deve obbligatoriamente prevedere al suo interno le modalità con le quali devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni in ordine a fatti o comportamenti illeciti.

I destinatari del Modello, compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e Organizzazioni Partner, sono pertanto tenuti a segnalare all'OdV l'esistenza di comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite dall'ente nel Modello Organizzativo o nel Codice Etico, ed in ogni caso dovranno informare l'OdV di circostanze che potrebbe esporre l'ente al rischio di commissione dei reati considerati nel Modello Organizzativo.

L'OdV è tenuto a valutare le segnalazioni ricevute e a svolgere un'attività di indagine e controllo della quale produrrà un verbale. Gli esiti dell'istruttoria verranno comunicati agli Organi di Governo e di Controllo competenti i quali, se del caso, adotteranno i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare.

Allo scopo di facilitare l'inoltro di segnalazioni all'OdV da parte dei destinatari del Modello che vengano a conoscenza di violazioni anche potenziali, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica:

info@sisociale.it

Le segnalazioni ricevute, l'attività svolta dall'OdV e le informazioni raccolte, vengono registrate e conservate a cura dell'OdV in un apposito archivio.

All'OdV deve essere tempestivamente trasmessa la documentazione riguardante:

- l'avvio di un procedimento giudiziario nei confronti di soci, amministratori, dirigenti e/o dipendenti per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attivazione e alla conclusione di procedimenti disciplinari;
- i cambiamenti organizzativi rilevanti e l'aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe;
- i cambiamenti organizzativi che espongono l'ente al rischio della commissione dei reati previsti nel Modello di Organizzazione;
- notizie relative ai clienti, fornitori, controparti contrattuali, organizzazioni partner e soggetti finanziatori dell'Organizzazione, indagati per reati richiamati dal D.Lgs 231/01;
- notizie in merito alla convocazione delle Assemblee Soci ordinarie e straordinarie e alle operazioni rilevanti per la gestione e per la definizione degli indirizzi strategici della Cooperativa e relative a vicende modificative dell'assetto dell'ente quali cessioni, fusioni, incorporazioni, acquisizioni, associazioni commerciali di impresa o di scopo;
- la relazione annuale redatta dal Collegio Sindacale.