

Confagricoltura Bologna Srl

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

Parte Generale – Allegato 2

STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”) di Confagricoltura Bologna Srl è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2017 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell’Organismo di Vigilanza.

Il “Modello” rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

E’ vietata la riproduzione e l’utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.

DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare che ne determina la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate).

L'organismo di Vigilanza è strutturato come unità di *staff* rispetto all'organo societario più elevato, dal quale mantiene totale indipendenza, al fine di evitare qualsiasi tipo di soggezione, e al quale risponde direttamente. L'Organismo è composto da un componente (monocratico).

Ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, al momento della nomina e per tutta la durata della carica, il componente dell'Organismo:

1. non dovrà rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione;
2. non dovrà svolgere funzioni operative all'interno della Società;
3. non dovrà intrattenere rapporti professionali con la Società, con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, che possano generare in concreto conflitto di interessi, né con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
4. non dovrà far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
5. non dovrà essere stato condannato, (anche con riferimento al patteggiamento ex art. 444 c.p.p.), per taluno dei reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
6. non dovrà essere indagato, per reati di cui il Modello mira la prevenzione, ovvero per altri reati ritenuti dal Consiglio di Amministrazione gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il Consiglio di Amministrazione può valutare le argomentazioni dell'interessato – e con il parere favorevole degli altri membri dell'OdV – decidere, con adeguata motivazione, di non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio l'insorgere di eventuali condizioni ostative:

- Il componente dell'Organismo resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio Direttivo che lo ha nominato;
- Costituiscono cause di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Parte Generale – Allegato 2 – Statuto Organismo di Vigilanza

di cui ai precedenti punti 1/2/3/4/5, la sopravvenuta incapacità e la morte.

- Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'Organismo non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa
- In caso di dimissioni o decadenza automatica del componente dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà alla sostituzione. E' fatto obbligo di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire il componente dell'Organismo.
- L'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, il componente. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede ad una nuova nomina.

L'Organismo disciplina con specifico regolamento le regole per il proprio funzionamento e lo comunica all'Organo amministrativo.

LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .

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

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà

- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dai Dipendenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con gli outsourcer e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- effettuare, anche avvalendosi di esperti esterni, verifiche volte a monitorare l'idoneità ed effettiva attuazione del Modello;
- segnalare all'Organo amministrativo la necessità dell'aggiornamento del Modello, laddove riscontri esigenze di adeguamento dello stesso in

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Parte Generale – Allegato 2 – Statuto Organismo di Vigilanza

relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative; :

- evidenziare all'Organo amministrativo le esigenze di adeguamento del Modello eventualmente indicando le azioni di miglioramento ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermi restando la competenza degli organi deputati ad istruire il procedimento disciplinare ed a provvedere all'irrogazione della sanzione; .
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti e agli outsourcer, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

TEMPISTICHE DELL'ATTIVITA' DELL'ODV

Il calendario e le modalità delle riunioni dell'O.d.V. sono stabiliti dal Regolamento dello stesso Organismo.

In ogni caso l'OdV dovrà riunirsi almeno tre volte all'anno.

IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Parte Generale – Allegato 2 – Statuto Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale né sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Organi Sociali Collaboratori esterni o Partner. L'O.d.V. riporta, secondo le seguenti modalità:

- al Consiglio di Amministrazione, a cadenza annuale, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché di eventuali aggiornamenti dei processi aziendali sensibili;

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Confagricoltura Bologna Srl, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Confagricoltura Bologna Srl ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo è destinatario dei flussi periodici (sull'attività delle funzioni aziendali) e occasionali (su singoli fatti) necessari per lo svolgimento della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire la riservatezza delle informazioni ricevute.

LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.