



REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

*RELATIVO A QUANTO PREVISTO DAL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01*

SOMMARIO

1	Istituzione dell'Organismo	1
1.1	Principi generali	1
1.2	Meccanismi di salvaguardia	1
2	Nomina, durata, revoca e cessazione dell'incarico dei membri dell'organismo	3
2.1	Nomina	3
2.2	Durata	3
2.3	Revoca	3
2.4	Cessazione dell'incarico	4
3	Regolamento dell'Organismo	5
3.1	Reporting nei confronti degli organi societari	5
3.2	Validità delle deliberazioni	5
3.3	Requisiti dei membri dell'Organismo e cause di ineleggibilità	6
3.4	Poteri e funzioni dell'Organismo	7
3.5	Reporting verso l'Organismo di vigilanza	10

1 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO

Considerate le proprie caratteristiche operative e dimensionali e la forte volontà di dotarsi di un Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo") effettivo ed efficace, **SEA AMBIENTE** ha deciso che l'Organismo di Vigilanza ex art. 6 comma 1 lett. b del D.Lgs. 231/01 (di seguito "il Decreto") e s.m.i. è così composto:

- Avv. Vincenzo Candido Renna, nato a Nardò il 08.06.1970, C.F. RNNVCN70H08F842K
giusta delibera del C.d.A. del _01.03.2016.

1.1 PRINCIPI GENERALI

Al fine di garantire l'efficacia, l'autonomia e l'indipendenza sostanziale di giudizio, l'Organo Amministrativo dota l'Organismo del presente Regolamento, approvato con delibera del C.d.A. del 1.03.2016.

L'Organismo è chiamato ad assolvere le seguenti attività:

- vigilanza sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito "il Modello"), che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette al Diretto amministrativo o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è così affidato a un organismo collegiale dotato, come di seguito dettagliato, di professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

1.2 MECCANISMI DI SALVAGUARDIA

A tutela dei predetti requisiti di professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza si sintetizzano i meccanismi di salvaguardia previsti e comunque dettagliati implicitamente nel seguito del regolamento:

- Il componente nominato ovvero (nel caso di nomina collegiale) ciascun componente dell'Organismo, garantisce la continuità d'azione nonché il coordinamento e l'informazione, sia degli

eventuali consulenti esterni a supporto di specifiche attività dell'Organismo che, in ipotesi di futuro incremento degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza stesso;

- Previsione dell'astensione di uno dei Membri o dello stesso Coordinatore dalla partecipazione a eventuali riunioni dell'Organismo, qualora queste si dovessero occupare di una violazione e/o illecito sospettati o conclamati nell'ambito di attività da loro posta in essere tale meccanismo di salvaguardia è posto a tutela ulteriore dei requisiti di autonomia e indipendenza, in aggiunta alla collegialità dell'Organismo e alla possibilità di ricorso a risorse esterne specializzate, si vedano i punti di dettaglio relativi nella sezione "Regolamento dell'Organismo");
- Ricorso a risorse esterne specializzate nei casi in cui le competenze necessarie e/o il requisito di professionalità¹ non siano appieno disponibili all'interno dell'Organismo (si vedano anche i punti 11 e 16).

L'Organismo presta continua attenzione alle evoluzioni della prassi in tema di D.Lgs. 231/2001 nonché per quanto d'uopo, attesa la specifica natura della società intestataria di partecipata soggetta al controllo analogo da parte di azienda pubblica, anche secondo le previsioni della normativa anticorruzione L. 190/12 s.m.i. e ss. nonché delle autorevoli interpretazioni rivenienti dalle determinazioni e/o linee guida ANAC e, qualora detta prassi dovesse suggerire modifiche alla composizione dell'Organismo stesso, per garantire al meglio indipendenza e responsabilità, sarà immediatamente convocato l'Amministratore Unico per le eventuali modifiche da apportare alla composizione dell'Organismo o al regolamento dello stesso.

In qualsiasi momento l'Amministratore Unico può modificare la composizione dell'Organismo e/o il regolamento dello stesso secondo le regole stabilite al paragrafo successivo.

¹Le competenze e la professionalità si riferiscono al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

Quanto all'attività ispettiva, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); all'analisi e al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; a elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Con riferimento, invece, alle competenze giuridiche, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dell'Organismo di Vigilanza (ma forse sarebbe più corretto dire dell'intero sistema di controllo previsto dal D.Lgs.231/2001) ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

2 NOMINA, DURATA, REVOCA E CESSAZIONE DELL'INCARICO DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO

L'Organismo, ora e in futuro, e come avvenuto all'atto dell'istituzione dello stesso, in data 1.03.2016 è nominato con delibera del C.d.A.

2.1 NOMINA

La **nomina** deve avvenire con delibera qualificata da parte del C.d.A.

2.2 DURATA

L'**incarico**, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è comunicato a tutti i livelli aziendali, mediante apposita comunicazione organizzativa.

La **durata** dell'incarico dei membri dell'Organismo non può essere superiore a due mandati consecutivi, ciascuno di anni tre. Allo scadere di due mandati consecutivi, i membri non sono rieleggibili, salvo il caso in cui la Società valuti, con considerazioni oggettive, che tali soggetti siano in grado di mantenere la posizione di imparzialità e indipendenza di giudizio richieste.

2.3 REVOCA

La **revoca** dall'incarico può avvenire solo attraverso delibera del C.d.A. di SEA Ambiente

I casi di revoca dall'incarico sono i seguenti:

- venir meno dei requisiti di eleggibilità, come nel seguito dettagliati (punti 9, 10, 11 e 12);
- inadempimento all'incarico affidato;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo;
- mancata o ritardata risposta all'Organo amministrativo in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze²;
- ricorso di altra giusta causa.

La revoca comporta per il soggetto revocato anche il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società³.

²Art. 2392 c.c. "Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze.." Art. 2407 c.c. "I sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio....."

2.4 CESSAZIONE DELL'INCARICO

Ciascun componente dell'Organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno tre mesi⁴, con comunicazione scritta all'Amministratore Unico, che includa altresì la descrizione delle specifiche motivazioni.

³ Art. 2383 c.c. *“Gli amministratori sono revocabili dall'assemblea in qualunque tempo, salvo il diritto dell'amministratore al risarcimento del danno se la revoca avviene senza giusta causa”*. La giurisprudenza consolidatesi sul punto ha ritenuto che la giusta causa ricorra anche nel caso in cui ricorrano circostanze obiettive, diverse dall'inadempimento, tali da far venire meno il rapporto fiduciario con la società. Sono state ritenute circostanze idonee a determinare giusta causa di revoca anche il discredito che colpisca l'amministratore per il suo comportamento fuori dall'ambito del suo ufficio, nonché le precarie condizioni di salute dell'interessato.

⁴ In considerazione della natura e della delicatezza dell'incarico svolto dall'Organismo di Vigilanza e della esigenza di garantirne la continuità di azione, si ritiene opportuno fissare un termine di preavviso congruo al fine di consentire alla Società, e in particolare al Consiglio di Amministrazione, di provvedere alla sostituzione del componente recedente.

3 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO

L'Organismo è regolato dalle disposizioni che seguono.

3.1 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

- 1 L'Organismo riferisce direttamente all'Amministratore Delegato. Inoltre, almeno su base annuale, l'Organismo prepara un rapporto scritto sulla propria attività per l'Amministratore Unico. Unitamente al rapporto scritto annuale è predisposto e messo a disposizione un rendiconto delle spese sostenute.
- 2 Qualora si rilevino fatti attinenti all'Amministratore Delegato, la segnalazione degli stessi è da destinarsi con tempestività agli altri componenti del C.d.A. e ove necessario all'Assemblea dei soci.
- 3 Tutti gli incontri dell'Organismo sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite in un apposito archivio riservato all'Organismo stesso, istituito presso la sede legale della Società, nonché, in formato elettronico mercé attivazione "dropbox" con password di accesso riservata. A tale archivio possono accedere solo i membri dell'Organismo.
- 4 I rapporti scritti e le verbalizzazioni dell'Organismo hanno per oggetto, come minimo:
 - eventuali violazioni e/o segnalazioni di fatti o atti anomali;
 - eventuali procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società;
 - eventuali mutamenti nell'attività o nell'organizzazione aziendale;
 - eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice Etico;
 - eventuali proposte di integrazioni e/o modifiche del Modello;
 - i risultati delle attività di ispezione e controllo svolte;
 - le informazioni ricevute dall'Amministratore Delegato dai componenti del C.d.A. o da qualsiasi collaboratore dell'Azienda;
 - la valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.
- 5 L'Organo Amministrativo acquisisce copia di tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo.
- 6 L'Organismo procede con tempestività alla convocazione dell'Amministratore Delegato nel caso di gravi violazioni e/o di lacune del Modello.

3.2 VALIDITÀ DELLE DELIBERAZIONI

- 8 Nell'ipotesi di Organismo collegiale per la validità delle deliberazioni dell'Organismo è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica.

Le deliberazioni dell'Organismo sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Tutti i componenti dell'Organismo sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico⁵.

Ciascun componente dell'Organismo presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo eventuale dissenso⁶.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso e abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico della Società⁷.

Il componente dell'Organismo che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative.

3.3 REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ

- 9 Il C.d.A. nomina l'Organismo, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità e competenza⁸, onorabilità⁹, autonomia e indipendenza¹⁰.

⁵Art. 2392 c.c. – Responsabilità degli amministratori.

⁶Art. 2404 c.c. – Riunioni e deliberazioni del collegio sindacale.

⁷Art. 2392 c.c. – Responsabilità degli amministratori.

⁸ Si veda la nota 1 e, comunque, più specificatamente, tutti i componenti dell'Organismo devono essere dotati di un livello di competenze tali da poter assolvere in modo adeguato ai propri compiti, ed in particolare:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la Società;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza dei principi e delle tecniche proprie di Auditing e Ispettorato.

Inoltre, tali soggetti devono:

- essere dotati di un profilo etico di indiscutibile valore;
- essere destinatari di un forte *commitment* da parte del vertice aziendale;
- possedere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte. (A titolo esemplificativo non esaustivo: per scolarità e qualifiche possedute, background professionale ed eventuale livello di inquadramento all'interno dell'azienda).

⁹ Ciascun componente dell'Organismo deve rispondere ad opportuni requisiti di onorabilità, in modo che l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta non siano pregiudicati.

- 10 L'Organismo nell'ipotesi della scelta collegiale nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.
- 11 Nello svolgimento delle attività, comunque, l'Organismo può avvalersi di società esterne con personale professionale specializzato in ambito D.Lgs. 231/2001 e di prestazioni di collaboratori esterni, rimanendo, però, sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.
- 12 Per garantire la terzietà e l'onorabilità dei membri dell'Organismo e del personale professionale dedicato all'attività dello stesso è necessario che questi non:
 - siano interdetti, inabilitati, falliti o siano stati condannati a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità a esercitare uffici direttivi¹¹;
 - siano condannati, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo e/o di un suo componente e la nomina di un *interim*.

3.4 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO

- 13 L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.
 - 14 Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, con mere funzioni di pianificazione, approvato dall'Amministratore Unico, su proposta dell'Organismo stesso.
 - 15 L'Organismo può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione all'Organo Amministrativo nella riunione immediatamente successiva.
-

¹⁰ Il D.Lgs. 231/2001 richiede che l'Organismo interno sia "indipendente": al fine di soddisfare tale esigenza le linee guida Confindustria, (edizione Luglio2014) specificano che la condizione di indipendenza dovrebbe essere realizzata mediante un collocamento dell'Organismo in una posizione gerarchica la più elevata possibile. Le Linee Guida Confindustria rivisitate specificano ulteriormente: "L'interpretazione di questi requisiti ha determinato non pochi dubbi e perplessità. È chiaro che, ad esempio, il pagamento di un compenso alla persona, interna o esterna all'ente, per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza". I requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo e, in particolare, ai compiti che la legge assegna allo stesso ...omissis... Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Con riferimento all'Organismo a composizione plurisoggettiva ci si deve chiedere se i requisiti di autonomia ed indipendenza siano riferibili all'Organismo in quanto tale ovvero ai suoi componenti singolarmente considerati. Pur auspicando la presenza di tali requisiti anche per i singoli componenti dell'Organismo plurisoggettivo, si deve ritenere sufficiente che essi siano garantiti nei riguardi dell'Organismo in quanto tale.

¹¹ 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".

- 16 I componenti dell'Organismo, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.
- 17 I componenti dell'Organismo devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze¹². L'Organismo di Vigilanza dovrà pertanto impiegare la diligenza e competenza che ci si attende da un soggetto ragionevolmente prudente e competente.
- 18 L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.
- 19 L'Organismo, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:
- si riunisce come minimo su base trimestrale;
 - rivede, annualmente - e tempestivamente nel caso di modifiche sostanziali di attività e/o del Modello organizzativo e/o nel caso di modifiche/integrazioni normative -, la mappatura delle aree/attività potenzialmente a rischio dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito "attività sensibili");
 - svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento in un apposito "Piano di ispezioni/verifiche";
 - a seguito di ciascuna ispezione/verifica predispone una relazione dei risultati in cui si individuano i punti di forza, i punti di debolezza e le opportunità di miglioramento del sistema di controllo interno e del Modello;
 - verifica, semestralmente:
 - . i principali atti societari (esempio modifiche di capitale, modifiche dello statuto, modifiche dell'oggetto sociale, distribuzione utili, ecc.);
 - . i contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società (es. consulenza);
 - . le donazioni e/o erogazioni liberali effettuate;
 - . corsi di formazione effettuati (tecnici, etici e/o comportamentali);
 - . variazioni del personale inclusive di assunzioni e cessazioni;
 - . bandi di gare e/o eventuale rinuncia alle stesse;
 - . coinvolgimento nel periodo in eventuali procedimenti giudiziari propri o di altre società del settore;
 - . contatti con Autorità esterne di Vigilanza;
 - . altri atti/operazioni societari rilevanti ai fini della norma e delle attività sensibili.

¹² Art. 1176, 2° comma, c.c.: *"Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata"*.

- ha accesso incondizionato ai dati, alle persone, agli archivi, ai beni aziendali, nonché a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, ogni volta che ciò sia necessario per lo svolgimento del proprio lavoro e delle ispezioni;
- può quindi chiedere informazioni o l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, a tutto il personale dipendente e, qualora necessario, agli Amministratori, ai Revisori se nominati, all'eventuale Collegio sindacale, nonché a collaboratori, consulenti, eventuali futuri agenti e rappresentanti esterni alla Società e, in genere, a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere previsto nel Modello e inserito nei singoli contratti;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività sensibili, come dettagliato ai successivi punti 20 e 21;
- per lo svolgimento dell'attività, delle verifiche e delle ispezioni, nonché per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, può avvalersi, di personale in *outsourcing* e/o consulenti esterni e/o individuare uno staff dedicato¹³;
- assicura l'applicazione del sistema sanzionatorio, in caso di violazione delle regole di condotta e delle procedure interne esplicitate nel Modello e può altresì sottoporre eventuali proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- monitora eventuali iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e in particolare:
 - . assicura l'emanazione di una procedura di comunicazione/diffusione interna ed esterna del Modello;
 - . assicura la trasmissione annuale, a tutti i dipendenti, di una dichiarazione da sottoscrivere in merito alla presa visione e conoscenza del Modello e delle relative procedure e ne assicura la conservazione da parte della Direzione amministrativa.
 - . consegna all'Amministratore Unico la dichiarazione di impegno al rispetto delle istruzioni contenute nel Modello e ne conserva una copia firmata;
 - . assicura la trasmissione annuale a tutti i dirigenti, di una dichiarazione da sottoscrivere in merito al rispetto del Modello;
- raccoglie, elabora e conserva la documentazione e le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello;
- promuove l'introduzione e/o l'aggiornamento, in collaborazione con i responsabili interni, di politiche e/o procedure scritte idonee a prevenire la commissione degli illeciti ex D.Lgs. 231/01 nonché per quanto d'uopo in una visione sistemica degli ordinamenti di tutela anche quanto previsto ex L. 190/12 e s.m.i., con riferimento a tutte le attività sensibili;
- supporta con la funzione consultiva la Direzione nella preparazione e organizzazione di programmi di formazione e d'aggiornamento del personale quando relativi a:
 - . Contenuti del D.Lgs. 231/2001;
 - . Regole di *Corporate Governance* e reati ed illeciti amministrativi;

¹³ Si vedano i punti 11 e 16 del presente Regolamento.

- . Modello e Manuale delle procedure;
- . Sistema disciplinare;
- . Procedure di Regolamento dell'Ufficio dell'Organismo di Vigilanza, per il personale che lo compone;
- . Principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili in tema di bilancio e di comunicazioni sociali.

3.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 20 L'Organismo deve coordinarsi e ricevere informazioni, in merito allo svolgimento delle attività sensibili e, più in generale, all'osservanza del Modello:
- dai Responsabili o comunque da figure apicali dotate di capacità decisionale ed autonomia organizzativa nelle attività sensibili;
 - dal Responsabile del Personale, in ordine alla diffusione delle informazioni, alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari, per i più gravi dei quali consulta gli eventuali Studi legali esterni esperti in temi giuslavoristici;
 - dall'Amministratore Unico e quando e se nominati dai Sindaci, anche individualmente, nonché dai Revisori, quando e se nominati.

L'Organismo valuta lo sviluppo e l'implementazione di procedure che regolino la sua attività di reporting.

- 21 Il personale della Società e i collaboratori della stessa hanno facoltà di rivolgersi direttamente, per segnalare violazioni, conclamate o sospettate, del Modello. A tal fine, la società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni in merito, nonché l'opportuna confidenzialità delle informazioni stesse.