ASER_06
Revisione 04

STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ASER AZIENDA SERVIZI ROMAGNA S.R.L.
Via Bozzi, 103 - 48124 Ravenna- Italy
Telefono +39 0544 401053- Telefax +39 0544 403255

Codice Fiscale e Partita IVA 02240010393

A.D.	PRESIDENTE
VERIFICA	APPROVAZIONE

DOCUMENTO VALIDO SOLO SE COMPLETO DI FIRME DI VERIFICA ED APPROVAZIONE

SOMMARIO

1. INDICE ..... Errore. Il segnalibro non è definito.
2. VERSIONI DI REVISIONE **3**
3. SCOPO **4**
4. DIFFUSIONE **4**
5. ORGANISMO DI VIGILANZA **4**
5.1 Compiti 4
5.2. Poteri 5
5.3. Nomina e Composizione 5
5.4. Modalità operative 6
6. ATTIVITA' DI VERIFICA **6**
7. SISTEMA DISCIPLINARE **7**
7.1. Riferimenti normativi **7**

2. VERSIONI DI REVISIONE

NUMERO	DATA	PARAGR.	AGG.	DESCRIZIONE VARIAZIONI APPORTATE I= inserimento, V= variazione, D= eliminazione
01	2015-06-19	tutti	I	Versione iniziale del documento
02	2018-08-09	tutti	II	Modifiche introdotte per variazioni normative-inserimento e aggiornamento regolamenti e variazione della rubrica dei reati
03	2022-03.04	5;6	III	Precisazioni inserite in aggiornamento del documento alle nuove Linee di Confindustria per la redazione dei Modelli 231 – Giugno 2021
04	2022.12.23	TUTTI	IV	Aggiornamento par. 5.1.

3. SCOPO

Lo Statuto è predisposto, in attuazione del Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.2001, da ASER S.r.l., con lo scopo di:

- definire i poteri, i compiti e la composizione dell'Organismo istituito per vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati contemplati dalla disciplina citata in precedenza;
- assicurare che, fatta salva la sua autonomia, l'attività di verifica dell'Organismo si svolga in modo continuativo;
- definire i riferimenti al sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

4. DIFFUSIONE

Questo documento è diffuso:

- a tutto il personale mediante condivisione del documento in formato pdf sulla rete informatica interna, nonché mediante copia cartacea conservata negli appositi "punti cartacei" istituiti presso i territori di operatività dell'Azienda;
- ai destinatari esterni, secondo modalità controllate, di volta in volta individuate rispetto alle finalità della diffusione.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

ASER S.r.l. (di seguito individuata anche come "Società"), con l'intento di dare attuazione all'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2001, istituisce un "Organismo di vigilanza " (di seguito individuato anche come "Organismo"), con precisi compiti e poteri.

5.1 Compiti

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- verificare i rischi di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001, sulla base della documentazione disponibile e dell'attività svolta;
- riceve le segnalazioni di fatti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o di illeciti verificatisi nel corso dell'attività dell'impresa;
- rilevare le criticità emergenti dalla propria attività di verifica;
- proporre l'aggiornamento o adeguamento del modello organizzativo ai fini della prevenzione degli illeciti stessi;
- vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale predisposto per prevenire gli illeciti previsti nel Decreto citato;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, che possa costituire rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, passibile di intervento sanzionatorio in forza del sistema disciplinare descritto al paragrafo 8;
- relazionare con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'insieme dell'attività svolte, provvedendo a trasmettere la relativa relazione anche al Collegio Sindacale.

5.2. Poteri

All'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento dei compiti previsti al paragrafo 5.1, sono riconosciuti poteri autonomi di iniziativa e controllo per:

- accedere, previa comunicazione all'Amministratore Delegato, o a suo incaricato, a tutti i luoghi della Società per svolgere i compiti previsti al paragrafo 5.1;
- convocare, previa comunicazione all'Amministratore Delegato, i ruoli della Società per ricevere e/o fornire informazioni inerenti i compiti previsti al paragrafo 5.1;
- richiedere all'Amministratore Delegato l'attivazione delle procedure disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello organizzativo;
- formulare proposte utili per definire e/o aggiornare le procedure necessarie per l'idoneità e attuazione del modello di organizzazione e gestione.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma la responsabilità del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di risorse finanziarie, deliberate dal C.d.A. su proposta dell'O.d.V. medesimo, di cui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento del proprio incarico.

5.3. Nomina e Composizione

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è strutturato in forma monocratica ovvero collegiale; se collegiale, è composto da tre componenti individuati fra ruoli professionali esterni alla Società.
Può essere nominato componente anche un soggetto interno all'azienda, purché dotato di adeguata professionalità e comunque garantendo l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo nel suo complesso.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito giuridico penale e aziendalistico-contabile, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie e in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia.

I componenti dell'Organismo non possono avere vincoli di parentela e/o affinità con i soggetti in posizione apicale; essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.
I componenti inoltre non devono svolgere, anche se interni, compiti operativi all'interno della Società.
Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del soggetto che riveste il ruolo di componente dell'Organismo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo amministrativo della società e delle società controllate, collegate o controllante, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale soggetto che riveste il ruolo di responsabile dell'Organismo, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali la Società ha rapporti in essere;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La durata dell'incarico dei componenti l'Organismo di Vigilanza è regolata da apposito contratto aziendale. In ogni caso non può essere superiore a tre esercizi, ma può essere rinominato.

In caso di rinuncia, morte, ovvero sopravvenuta causa di decadenza di un componente dell'Organismo, il Presidente (qualora a composizione collegiale), o, in sua vece, il componente più anziano, che ne venga a conoscenza, ne dà comunicazione tempestiva all'organo amministrativo.

Può essere di ausilio per l'operatività dell'Organismo di Vigilanza l'apporto di un referente organizzativo interno ovvero struttura interna di supporto, da individuarsi d'intesa con l'Amministratore Delegato.

5.4. Modalità operative

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento per disciplinare il proprio funzionamento, di cui il Consiglio di Amministrazione prende atto.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA

L'attività di verifica, prevista all'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2001, è programmata ed è svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza pianifica, con frequenza almeno annuale, "audit" interni mirati a:

- verificare gli elementi del modello organizzativo ritenuti più significativi per la responsabilità amministrativa;
- valutare l'efficacia complessiva del modello organizzativo e gestionale.

Le attività di verifica possono essere programmate a seguito di adeguato coordinamento con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ogni caso, programmazione e verbalizzazione delle azioni intraprese è compito di esclusiva spettanza dell'Organismo medesimo e non delegabile a referenti o strutture interne di supporto.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Riferimenti normativi

Il Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.2001, all'art. 6, comma 2, lettera e), richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo predisposto per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Al fine della concreta applicazione di quanto richiesto dal Decreto, è necessario riferirsi alle modalità definite nel documento "Codice Etico e di comportamento", al paragrafo 16.7, circa le "violazioni del Codice Etico e di comportamento".

Per la gestione delle problematiche inerenti le sanzioni e l'iter procedurale di contestazioni, l'iter procedurale di garanzia e di ricorso contro le decisioni, nonché le modalità attuative sono richiamati criteri di conformità alle disposizioni contenute:
- nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori);
- nelle specifiche normative di settore;
- negli accordi della contrattazione collettiva;
- nei codici disciplinari aziendali.

In via generale le modalità di azione prevedono il rispetto delle procedure previste e divieto di utilizzo di sanzioni coercitive.