
REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

FEBBRAIO 2016

REGOLAMENTO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA D.Lgs 231/2001

CENTRO AGRO ALIMENTARE RIMINESE Spa

PREMESSA

In data 28 ottobre 2015, il Consiglio di Amministrazione del Centro Agro Alimentare Riminese Spa (altresì detto CAAR) ha istituito un autonomo Organismo di Vigilanza allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione del Centro Agro Alimentare Riminese Spa nell'ambito dell'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs 231/01, delibera di istituire al proprio interno l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito, l'Organismo di Vigilanza) e di adottare il seguente

REGOLAMENTO

Art. 1

Oggetto e quadro normativo di riferimento

In applicazione del disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 - che indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo - il presente regolamento disciplina il funzionamento ed individua i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 2

Nomina e durata in carica

Il componente dell'Organismo di Vigilanza viene nominato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione di della Società.

Lo stesso, in ogni caso, si riserva di revocare la nomina solo in caso di giusta causa o mutuo consenso oltre a procedere anche a nuova/e nomina/e in caso di particolari e nuovi assetti societari ritenuti significativi ai fini dell'espletamento della funzione attribuita.

Il componente dell'OdV resta in carica per un periodo di 3 anni dalla nomina ed è rieleggibile.

Le funzioni di componente dell'OdV non sono in alcuna misura delegabili.

La revoca quale componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire per giusta causa e con decisione del Consiglio di Amministrazione.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, durante l'espletamento del proprio mandato, potrà essere modificata in tutto o in parte, con delibera del Consiglio di Amministrazione, nelle sole ipotesi:

- di impedimento per motivi non connessi alle funzioni esercitate e/o di sopravvenuta incompatibilità;
- di grave inadempimento rispetto agli obblighi di vigilanza indicati al successivo articolo 5.

La scelta dei componenti dell'organismo di vigilanza deve garantire il possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del DLGS nr. 385 del 01.09.1993 e deve possibilmente ricadere su almeno un soggetto esterno alla Società da scegliersi tra professionisti aventi requisiti di indipendenza e professionalità, nonché adeguata esperienza; possono far parte dell'organismo di vigilanza:

- a) uno o più (nel caso in cui non siano praticabili le ipotesi di cui alle successive lettere b e c) soggetti interni sprovvisti di poteri gestionali diretti e di deleghe/procure operative anche da scegliersi tra eventuali amministratori cosiddetti indipendenti e non esecutivi o dal responsabile della funzione legale che possiedano il massimo possibile di obiettività e indipendenza di giudizio;
- b) uno o più membri del collegio sindacale della Società o del Comitato per il controllo interno (purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti) o dell'Internal Auditing qualora presente.
- c) uno o più professionisti esterni dotati di adeguate capacità di verifica e controllo, nonché di comprovata competenza ed esperienza in almeno uno degli ambiti di applicazione del modello organizzativo della Società .

Art. 3

Composizione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. 231/2001 è costituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") del Centro Agro Alimentare Riminese come, dotata di tutti i

poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società.

L'organismo si compone di un n. 1 membro, scelto e nominato collegialmente dal Consiglio di Amministrazione.

Sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- gli amministratori dotati di deleghe operative o che siano direttamente o indirettamente soci di CAAR ed i loro familiari;
- chi abbia riportato una sentenza di condanna ovvero una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 e ss. c.p.p., passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, nonché per reati in materia fiscale-tributaria.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, in sede di accettazione della sua nomina ha confermato di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica e di non avere pendenza di procedimenti penali a suo carico ovvero di procedimenti già definiti con sentenza di condanna o di "patteggiamento" anche per reati diversi da quelli di cui al D.lgs 231/0. Il componente si è altresì impegnato dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione dell'eventuale sopravvenienza di cause di incompatibilità.

Art. 4

Requisiti soggettivi - etici dei membri dell'O.d.V.

In conformità anche a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Società si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: all'OdV deve essere assicurata completa autonomia, anche finanziaria, rispetto ai soggetti in posizione apicale, configurandolo come struttura di staff con collocazione organizzativa in posizione di vertice, originaria ed autonoma rispetto agli altri organi o funzioni dell'Ente;

L'OdV, inoltre, risponde della propria attività direttamente all'Organo amministrativo in carica.

Nel caso di Caar Spa, al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, è nominato un unico componente esterno alla Società;

L'OdV deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

L'Organo amministrativo in carica deve provvedere a dotare l'OdV di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese inerenti l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo. In ogni caso l'OdV può estendere la propria

autonomia di spesa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione.

All'OdV non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

– *Professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale.*

Prima della nomina, l'Organo amministrativo in carica deve verificare il possesso da parte dei candidati dei requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità.

A tal fine il Modello Organizzativo specifica i requisiti soggettivi necessari alla nomina:

- *Continuità di azione: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV deve essere dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza;*
- *Onorabilità e assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento al Consiglio di Amministrazione.*

Art. 5

Compiti dell'organismo di vigilanza

5.1 In ossequio al combinato disposto di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001, l'organismo di vigilanza assolve, senza soluzione di continuità, i seguenti compiti:

- verifica l'adeguatezza del modello e, in particolare, l'effettiva capacità del medesimo di prevenire i comportamenti, potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa, contrari al codice etico adottato dalla Società, nonché ai precetti generali ed ai protocolli di comportamento di al relativo modello di organizzazione e controllo;
- verifica la continua rispondenza del modello alla realtà aziendale, specie sotto il profilo dei mutamenti eventualmente coinvolgenti le aree sensibili individuate nel modello di organizzazione e controllo adottato dalla Società;
- svolge, senza soluzione di continuità, un'attività ricognitiva avente ad oggetto: a) le segnalazioni ricevute dalle strutture aziendali, b) le verifiche a campione degli eventi considerati a rischio; c) le attività di sensibilizzazione di coloro che operano in nome e per

conto della Società e degli organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa;

- segnala al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di provvedere all'aggiornamento del modello in relazione ad eventuali mutate condizioni aziendali e/o ad eventuali cambiamenti normativi;
- vigila sull'effettivo rispetto, da parte di tutte le strutture aziendali, dei precetti generali e dei protocolli di comportamento contemplati dal modello di organizzazione, nonché dei principi contenuti nel codice etico contestualmente adottato dalla Società;
- vigila, anche attraverso l'utilizzo di consulenze esterne, sugli orientamenti forniti dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi.

5.2 Deve in particolare:

1. Assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul rispetto e sulla adeguatezza delle procedure e dei processi della società ai sensi del dettato del DLGS nr. 231/01 al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose;
2. Accertare l'effettività del modello, ovvero assicurarsi che vi sia coerenza reale tra quanto prevede il modello ed i comportamenti effettivi;
3. Verificare la funzionalità del modello, ovvero se è concretamente e realmente in grado di prevenire, in linea di massima, i comportamenti pregiudizievoli;
4. Esprimere un giudizio in merito al mantenimento nel tempo della funzionalità del modello;
5. Trattandosi di modello dinamico, ogni qualvolta lo riterrà necessario, chiedere il suo aggiornamento in tutte le parti che ne evidenzino esigenza attraverso attività di adeguamento anche rivolgendosi direttamente alla Direzioni coinvolte od, in casi di maggiore rilevanza, allo stesso Consiglio di Amministrazione della società e successivamente verificare l'effettività e l'efficacia delle modifiche introdotte;
6. Verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
7. Verificare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio in relazione sia alla sua applicabilità che all'effettiva applicazione nonché alla sua efficacia;
8. Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti ADEMPIMENTI :

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- istituire specifici “canali informativi dedicati”, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo da parte dei dipendenti della società;
- nell'ambito di una funzione consultiva e propositiva, monitorare l'effettiva diffusione e conoscenza del Codice Etico da parte di tutti i dipendenti e collaboratori della società;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

5.3 Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i POTERI per :

1. Accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del DLGS nr. 231/2001 ivi compresi i verbali delle Assemblee, delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e delle riunioni del Collegio Sindacale della società e delle sue controllate, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;
2. Effettuare controlli periodici ma anche, e soprattutto, a sorpresa sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal DLGS nr. 231/2001;
3. Condurre ricognizioni sull'attività societaria ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali.
4. Disporre di un potere di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari nell'esercizio delle sue funzioni;
5. Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità ed affidabilità nei casi in cui ciò sia ritenuto necessario per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
6. Sviluppare i programmi di formazione per il personale sul modello e sui suoi contenuti in collaborazione con la Direzione ed i responsabili di funzione;
7. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il data base “formale” dell'attività di controllo interno;
8. Chiedere l'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo le modalità previste dal sistema disciplinare dell'ente previsto dal modello organizzativo 231 ;
9. Coordinarsi con le altre funzioni societarie ed aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;

10. Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;

11. Verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo al CdA l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione ne valuterà i contenuti e ne deciderà l'eventuale adozione;

12. Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database e degli archivi a supporto dell'attività derivante dal rispetto del Decreto.

Inoltre, per esercitare correttamente i compiti ed i poteri attribuiti :

- L'O.d.V. deve essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale ed operativa della società;
- Tutti gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori coordinati e continuativi, gli agenti, i procuratori ed i terzi che agiscono per conto della società a qualsiasi titolo sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V.;
- Ciascuno dei componenti dell'O.d.V. è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine a ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla società, fatta eccezione per le persone a cui l'OdV deve riferire in virtù del presente Regolamento.

5.4 - Modalità e periodicità del reporting agli organi societari

1. L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività di reporting al Consiglio di Amministrazione;

2. In ogni caso, l'O.d.V. in occasione di ogni verifica a cui procede stende un rapporto-verbale scritto sulle attività svolte, conservando la versione in originale presso di sé. Ciò non toglie la facoltà per lo stesso di produrne copia conforme al CdA della società quando lo ritenesse opportuno ed, altrettanto, di distribuire copie ai soggetti societari che reputa giusti destinatari a seconda delle tematiche affrontate;

3. Il CdA potrà richiedere la convocazione del O.d.V. in qualsiasi momento. A propria volta, lo stesso OdV potrà presentare richieste di convocazione del CdA per potervi riferire in merito ad eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate;

4. L'O.d.V. può rivolgere comunicazioni al CdA ogni qualvolta ne sussista a suo giudizio l'esigenza o l'opportunità.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono sempre essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite presso lo stesso O.d.V.

5. L'O.d.V. deve in ogni caso comunicare e relazionare periodicamente sull'attuazione delle politiche societarie per l'attuazione del Modello, o tempestivamente in caso di necessità, al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto dalla società ed ai miglioramenti del Modello.

6. L'O.d.V. Deve riferire al Collegio Sindacale su eventuali, ipotetici e presupposti reati ex DLGS nr. 231/2001 commessi dai così detti soggetti apicali ed in particolare dagli Amministratori.

Art. 6

Autonomia e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti ai sensi dell'articolo che precede, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia ed indipendenza di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura aziendale.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza è dotato delle risorse finanziarie sufficienti per consentire l'adeguato svolgimento della gestione ordinaria del proprio ruolo operativo. Qualora le predette risorse risultino insufficienti, l'Organismo di vigilanza chiede ed ha il diritto di ottenere dal Consiglio di Amministrazione le risorse necessarie all'espletamento dei propri compiti.

All'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle indicazioni di cui al comma che precede, determina con apposita delibera, il budget relativo alle risorse finanziarie da destinare all'operatività ordinaria dell'Organismo di Vigilanza; nella stessa delibera sono indicati gli eventuali emolumenti spettanti all'Organismo.

Art. 7

Operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno della Società

Nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le attività societarie, può avvalersi di tutte le strutture aziendali e richiedere qualunque informazione che ritenga necessaria per l'espletamento del proprio ruolo.

L'Organismo è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, e può coinvolgere a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del modello.

L'Organismo compie, senza soluzione di continuità, un'attività di verifica volta, in particolare per le aree e funzioni sensibili individuate nel Modello di organizzazione e controllo, a valutare l'adeguatezza delle procedure operative e di controllo al fine di prevenire comportamenti illeciti.

In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo può accedere alle attività svolte da questi ultimi.

L'Organismo porta periodicamente alla conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale le valutazioni sul sistema dei controlli interni che derivano dagli accertamenti richiesti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in base a quanto stabilito all'articolo 6 del presente regolamento.

Qualora l'Organismo di Vigilanza ravvisi un'ipotesi di reato, lo stesso provvede senza indugio ad avvisare il Consiglio di Amministrazione e, parallelamente, la Direzione aziendale per le ipotesi di reato rispetto alle quali risultano potenzialmente coinvolti lavoratori dipendenti o collaboratori esterni alla Società; in tal caso, sarà poi cura del predetto Direttore informare adeguatamente il Consiglio di Amministrazione per quanto di sua competenza.

Art. 8

Pianificazione delle attività

L'OdV, in totale autonomia, nella pianificazione delle proprie attività definisce di volta in volta i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato". Tale pianificazione dovrà essere documentata da apposito verbale da redigersi per ciascun esercizio e in cui sarà individuato il calendario delle verifiche la cui periodicità sarà in ogni caso non inferiore al semestre.

Qualora uno qualsiasi dei membri dell'OdV venga in possesso di informazioni pertinenti le proprie funzioni che possano richiedere lo svolgimento di verifiche suppletive rispetto a

quelle previste nella normale attività, o comunque ritenga utile l'effettuazione di una determinata indagine, i criteri e le procedure di esame di quel determinato evento devono essere concordati collegialmente e devono essere documentati in apposito verbale.

Art. 9

Compito di informazione degli organi sociali

L'OdV riferisce, in merito all'attuazione del modello e al suo sviluppo:

- In via continuativa, per iscritto mediante apposita casella e-mail, al CDA e al Collegio Sindacale a seguito di eventuali segnalazioni ricevute da parte dei destinatari del Modello Organizzativo o eventuali lacune particolarmente gravi riscontrate nelle operazioni di verifica;
- su base trimestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante trasmissione via e-mail del report circa l'attività di verifica svolta;
- annualmente, in occasione della data di approvazione del progetto di Bilancio di CAAR sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

L'OdV predispone, annualmente, un piano di attività previsto per l'anno successivo.

Art. 10

Coordinamento, riunioni e delibere

Nel caso di un Organo di vigilanza collegiale, per garantire un più efficace funzionamento dei propri lavori, l'OdV procede, se non vi ha già provveduto il C.d.A., scegliendo tra i suoi componenti, alla nomina di un membro con funzioni di Presidente.

L'OdV procede, altresì scegliendo tra i suoi componenti, alla nomina di un di un membro con funzioni di Segretario.

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età.

Il Presidente svolge funzioni di supervisione e cura gli aspetti di coordinamento e di organizzazione dell'attività da svolgere.

L' OdV si riunisce su convocazione del suo Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, da un altro componente dell'Organismo attraverso la segreteria assegnata, dandone preventiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione; nella comunicazione deve essere indicato l'ordine del giorno

Le riunioni dell'OdV avranno luogo normalmente presso gli uffici della Società o presso altre sedi concordate tra i suoi componenti.

E' inoltre convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, a mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti, nonché in caso di richiesta anche di uno solo dei suoi componenti ovvero di uno degli altri organi sociali quali il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione.

L'avviso di convocazione può essere inviato utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, anche informatico, di cui si consti il ricevimento della notizia, almeno 8 giorni prima della data di riunione. Preferibilmente l'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno della riunione. In caso di urgenza l'avviso di convocazione può tuttavia essere inviato dal Presidente o da un membro dell'OdV con un preavviso minimo di ventiquattro ore. In ogni caso va sempre avvisato il C.d.A. Il Presidente ed il Segretario redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico.

Alle sessioni trimestrali dell'Organismo di vigilanza possono partecipare, se invitati a farlo, altri soggetti sulla base di specifiche esigenze. Gli eventuali partecipanti esterni non hanno comunque diritto di voto e non concorrono alla formazione della decisione.

Nel caso di un ODV collegiale, la riunione è validamente costituita quando è presente la maggioranza dei suoi componenti.

Con riferimento alla possibile collegialità dell'Organismo di Vigilanza, si precisa:

- a) che l'organismo è validamente costituito ed adotta con piena efficacia le proprie decisioni soltanto con la presenza della maggioranza dei membri in carica;
- b) che all'inizio di ogni riunione il Presidente dell'Organismo di Vigilanza assume la presidenza della riunione e dà lettura dell'ordine del giorno;
- c) che il quorum deliberativo è la maggioranza dei componenti ed il voto di chi presiede la riunione prevale in caso di parità di voti.

L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive comporta la decadenza dalla carica.

Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (membri del Collegio Sindacale, Società di Revisione ecc.) che possano avere rilevanza con l'ordine del giorno della riunione stessa qualora espressamente invitati dall'OdV.

Qualora si tratti di attività che coinvolgano altri soggetti, per quanto possibile, il verbale delle operazioni deve essere controfirmato dall'interessato.

La riunione può svolgersi anche con gli intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, collegati in audioconferenza o videoconferenza, con modalità di cui dovrà essere dato atto nel verbale.

Ogni sessione dell'Organismo di Vigilanza è verbalizzata; il verbale deve essere custodito a cura dell'Organismo di Vigilanza ed una copia dello stesso, oltre ad essere trattenuta dallo stesso, è messa a disposizione, dietro preventiva comunicazione, del Consiglio di Amministrazione.

Art. 11

Relazione (reporting) dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza relaziona sull'attività svolta, con periodicità almeno annuale, ovvero ogni qual volta lo ritiene necessario, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società.

L'O.d.V. può rivolgere comunicazioni al CdA ogni qualvolta ne sussista a suo giudizio l'esigenza o l'opportunità.

A tal fine viene predisposta apposita relazione contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale proposta di aggiornamento del Modello e gli altri temi ritenuti rilevanti.

In ogni caso, l'O.d.V. in occasione di ogni verifica a cui procede stende un rapporto scritto sulle attività svolte, conservando la versione in originale presso di sé.

Art. 12

Flusso informativo e documentale

Tutte le funzioni e le aree aziendali portano a conoscenza dell'Organismo tutte le informazioni rilevanti ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001, secondo quanto specificato dal Modello di organizzazione e controllo.

I flussi informativi previsti per il regolare funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono determinati nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione adottato dalla Società.

Le modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza vengono stabilite dall'Organismo stesso, col supporto delle aree aziendali coinvolte, e comunicate al Consiglio di Amministrazione della Società.

Art. 13

Segnalazioni da parte dell'Organo di Vigilanza per l'applicazione del sistema disciplinare

1 Qualora l'O.d.V., sulla base delle risultanze delle indagini condotte e delle evidenze raccolte, ritenga sussistente una violazione del Modello ovvero dei doveri di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale, ne dà segnalazione al CdA, o alla direzione del personale, o all'ufficio acquisti affinché valuti l'eventuale attivazione di un'azione disciplinare o sanzionatoria per inosservanze del modello organizzativo e/o del codice etico.

Le sanzioni disciplinari, che saranno eventualmente comminate dalla funzione aziendale competente, vengono definite in conformità a quanto previsto all'art. 7 della Legge n. 300 del 20.05.1970 e dalla vigente contrattazione collettiva applicabile.

Art. 14

Violazione delle regole generali e specifiche di comportamento previste nei protocolli del modello

1. Modalità

Nel rispetto del sistema disciplinare adottato dal Consiglio di amministrazione, si prevede quanto segue.

- E' compito dell'Organismo di Vigilanza verificare e vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

- L'Organismo di Vigilanza riscontra direttamente le violazioni delle Regole generali e specifiche di comportamento e dei protocolli del Modello, anche avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle singole unità produttive o funzioni aziendali.

- Qualsiasi dipendente della società può segnalare mediante comunicazione per iscritto indirizzata all'Organismo di Vigilanza ogni violazione, anche presunta, dei presupposti di questo Modello. Naturalmente ed in ogni caso, l'OdV si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione, fatta salva l'ipotesi di reato di calunnia.

2 - Accertamento dei fatti e provvedimenti disciplinari

- Nei casi specificati al paragrafo precedente, l'Organismo di Vigilanza, accertati obbligatoriamente i riscontri che provino la veridicità della violazione segnalata ne dà informazione al CdA o per sua delega all'Amministratore Delegato.

- Nel caso di violazioni accertate, il CdA della società o l'Amministratore Delegato/Unico, per sua delega, irroga le sanzioni ritenute più adeguate tra quelle di cui al CCNL relativo alla categoria/inquadramento di appartenenza.

- Nell'esercizio dell'attività istruttoria, l'OdV, nel rispetto della riservatezza dei Destinatari delle relative sanzioni, esercita tutti i poteri necessari per accertare i fatti.

- L'OdV tiene traccia documentale dell'avvenuta istruttoria, delle sanzioni irrogate ai Destinatari e complessivamente dell'intero esercizio attinente l'attività sanzionatoria.

3 - Adozione del provvedimento disciplinare

- Ogni volta che viene riscontrata o segnalata un'ipotesi di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza o, per sua delega, l'Incaricato effettua un'indagine sull'effettività della violazione.

- Nel caso in cui la violazione sia stata realmente posta in essere ed accertata in via probatoria, il soggetto che ha condotto l'indagine di cui al punto precedente comunica il risultato all'OdV che a sua volta ne trasmette evidenza al CdA o alla funzione a tale incarico delegata, quale ad esempio l'AD.

- Il CdA, o la funzione a tale incarico delegata quale può essere l'AD, stabilisce concretamente la sanzione da applicare.

- Prima dell'applicazione della sanzione, se ritenuta applicabile, l'addebito deve essere contestato al dipendente mediante comunicazione scritta, recante chiaramente l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine riconosciuto al dipendente per preparare le proprie argomentazioni difensive, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

▪ Nel caso in cui il dipendente decida di adire l'autorità giudiziaria, il CdA, o la funzione a tale incarico delegata quale ad esempio l'AD, interviene nella definizione della strategia processuale avvalendosi anche dei professionisti incaricati dalla società.

4 - Impugnazione del provvedimento disciplinare

Una volta irrogata la sanzione, se il dipendente decide di promuovere un collegio di conciliazione ed arbitrato ovvero di impugnare la sanzione dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, il rappresentante della società a cui sia demandata la partecipazione, chiede al CdA, o alla funzione a tale incarico delegata quale ad es. l'AD, di esprimere un parere scritto al fine di poter promuovere una linea difensiva soddisfacente e coerente alle decisioni assunte.

Art. 15

Autonomia di spesa

L'OdV, per ogni esercizio solare, ha a disposizione un budget di spesa per l'esecuzione della propria attività che deve essere deliberato, insieme al consuntivo delle spese dell'anno precedente, dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in CAAR Spa per sottoscrivere i relativi impegni.

In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione del CAAR

Art. 19

Cause di rinuncia

Nel caso in cui un componente intenda rinunciare all'incarico deve darne motivata comunicazione al Presidente e al Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale integrazione dell'organo, in caso di rinuncia o di decadenza di uno dei membri, può avvenire già nel primo Consiglio di Amministrazione successivo.

Art. 17

Aggiornamenti

E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza proporre in qualunque momento al Consiglio di Amministrazione della Società modifiche o integrazioni al presente regolamento.

Art. 18

Entrata in carica

L'Organismo di Vigilanza entra in carica in seguito alla delibera di nomina adottata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2 del presente Regolamento ed indicata al 1 dicembre 2015. Il regolamento a sua volta, costituendo una parte del modello di organizzazione e controllo, entra in vigore contestualmente alla delibera di adozione di quest'ultimo.

Rimini, 10/02/2016