

REGOLAMENTO

ORGANISMO DI VIGILANZA

(approvato con Deliberazione Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2015)

Indice di Revisione

Rev.	Descrizione delle modifiche	Data
1.0	Prima emissione	Febbraio 2015

INDICE

PRINCIPI GENERALI E COMPOSIZIONE	3
CARATTERISTICHE	3
MEMBRI COMPONENTI.....	4
REGOLE DI FUNZIONAMENTO	4
FUNZIONI COMPITI E STRUMENTI.....	5
RAPPORTI CON GLI ORGANI DELLA COOPERATIVA.....	7

PRINCIPI GENERALI E COMPOSIZIONE

L'Organismo di vigilanza (OdV) è un organo interno alla Cooperativa, costituito ai sensi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs 231/01. Esso è adibito alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e degli strumenti atti a prevenire e fronteggiare i rischi individuati dal D.Lgs 231/01 e a rispondere alle istanze del succitato decreto, verificare la coerenza tra i componenti e la capacità dell'organizzazione di prevenire comportamenti non desiderati, analizzare l'adeguatezza e il mantenimento nel tempo dei requisiti, curare il necessario aggiornamento del Codice Etico di comportamento, presentando se è il caso proposte di adeguamento, verificandone l'attuazione e l'effettiva efficacia. Riferisce unicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione in accordo con la Direzione Generale le violazioni accertate che possono comportare l'insorgere di responsabilità o ipotesi di reato per promuovere provvedimenti conseguenti. Ad esso sono garantiti autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Per conformarsi al dettato normativo e per potere svolgere i propri compiti, la Cooperativa ha optato per un OdV collegiale composto da 2 (due) componenti, che non rivestano funzioni esecutive all'interno dell'organizzazione, scelti per la carica di Presidente tra i responsabili di funzione dell'azienda con compiti e competenza su processi clinico-sociosanitari e per la carica di membro tra professionisti esterni alla azienda con competenza sui processi di qualità laureati preferibilmente in scienze politiche, giurisprudenza, economia aziendale, ingegneria o medicina e con comprovate conoscenze e documentate esperienze in incarichi connessi ai processi di qualità da almeno cinque anni. Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi, in casi specifici, del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni alla azienda.

L'OdV è nominato con provvedimento amministrativo dal Consiglio di Amministrazione e il suo funzionamento è disciplinato dal presente regolamento.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita in anni 3 (tre); è rieleggibile e i suoi membri (Presidente e membro) possono essere revocati dal Consiglio di amministrazione solo per giusta causa o per il sopraggiungere di elementi di incompatibilità. In tal caso, il Consiglio di amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro revocato.

La documentazione afferente l'attività del OdV, quali report e verbali delle sedute, deve essere conservata, a cura dello stesso, in un apposito archivio (cartaceo e/o elettronico) nella più assoluta riservatezza, avuto riguardo alle prescrizioni normative in materia di privacy nel trattamento dei dati personali e sensibili ai sensi del D.lgs 196/03.

CARATTERISTICHE

L'OdV per potere svolgere al meglio le proprie funzioni e in ottemperanza alla normativa, attraverso i suoi membri, deve possedere caratteristiche di indipendenza e autonomia che garantiscano la sua estraneità alla gestione operativa della cooperativa, di continuità per essere un riferimento costante per coloro che intendano effettuare segnalazioni o richiedere indicazioni e pareri sulle azioni/condotte da osservare, di competenza professionale in materia di analisi delle procedure e organizzazione aziendale, di onorabilità e autorevolezza morale.

MEMBRI COMPONENTI

Ad ogni membro componente dell'OdV (Presidente e membro) deve essere garantita:

- autonomia di iniziativa e controllo;
- stabilità e continuità d'operato;
- indipendenza e libertà di giudizio.

I membri componenti non devono trovarsi in alcuna situazione di incompatibilità che possa configurare un conflitto di interessi con le attività istituzionali poste in essere dalla Azienda al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico. Sono quindi previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza d'ufficio:

1. trovarsi nelle condizioni di interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dei pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, come previsto dall'art. 2382 c.c.
2. non riportare condanne, anche in via non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01, che farebbero venire meno del possesso dei requisiti di onorabilità previsti
3. essere membri del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive o della Direzione generale della Cooperativa, o del Collegio sindacale o Revisore unico cui è stato conferito l'incarico di revisore contabile, ai sensi della normativa vigente, o revisori da questi incaricati
4. avere rapporti di parentela o affinità fino al quarto grado, coniugio o la stabile convivenza con i soggetti di cui al punto 2)
5. intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Cooperativa, con le sue controllate o con la controllante, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere le caratteristiche di indipendenza. Nel caso del Presidente, in quanto responsabile della funzione interna, tale incompatibilità non viene applicata.

Il Consiglio di amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dei membri e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti di compatibilità. Il venire meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato determina la decadenza dell'incarico di membro dell'OdV.

Sono da considerarsi inoltre cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV qualunque forma di giusta causa, quale omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV nonché l'instaurazione di un procedimento penale a carico dei suoi membri.

REGOLE DI FUNZIONAMENTO

All'OdV è assicurato l'uso, anche se non esclusivo, di un idoneo locale per le proprie riunioni, le audizioni e ogni altra attività. La relativa documentazione (report e verbali delle sedute) deve essere conservata in ordine cronologico per un periodo di almeno cinque anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in un apposito archivio (cartaceo e/o elettronico) messo a disposizione dell'OdV protetto da chiavi e/o da password elettronica per garantire la più assoluta riservatezza.

L'OdV si riunisce su convocazione del suo Presidente o su richiesta del suo componente o del componente di un Organo sociale, con cadenza indicativamente trimestrale. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale da conservare agli atti.

La convocazione è effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni, salvo casi di urgenza, mediante comunicazione scritta o casella di posta elettronica che riporta gli argomenti posti all'ordine del giorno ed è corredata se è il caso dalle informazioni necessarie per la discussione.

Uno dei membri dell'OdV (Presidente o membro) redige i verbali delle riunioni. I verbali delle riunioni devono essere sottoscritti da tutti i membri dell'OdV.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'OdV; le decisioni sono assunte a maggioranza.

In caso di assenza ingiustificata di un membro dell'OdV per un numero di sedute uguale o superiore al 50% rispetto a quelle tenutesi nell'anno sociale o comunque per due sedute consecutive, il componente è rimosso e sostituito con provvedimento amministrativo del Consiglio di amministrazione.

Alle riunioni dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (membri del Collegio Sindacale o Revisore unico, ecc...) qualora espressamente invitati dall'OdV.

Il compenso dei membri dell'OdV (Presidente e membro) è determinato dal Consiglio di amministrazione al momento della nomina e può essere rimodulato annualmente per l'intero periodo di durata dell'incarico. Nel caso i membri dell'OdV siano già dipendenti o collaboratori della Cooperativa, il riconoscimento del compenso specifico può essere determinato dal Consiglio di amministrazione anche successivamente alla nomina e può essere rimodulato annualmente per l'intero periodo di durata dell'incarico.

FUNZIONI COMPITI E STRUMENTI

Le funzioni e i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di amministrazione all'OdV sono nello specifico:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del modello di organizzazione e comportamento della Cooperativa, in relazione alle specifiche attività svolte dall'azienda ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il modello è stato introdotto
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno della azienda con quanto previsto dai codici etici di comportamento e dai modelli organizzativi, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte
- presidiare l'aggiornamento dei modelli di organizzazione e comportamento attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi di efficienza ed efficacia delle modifiche proposte.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento dei modelli di organizzazione e comportamento l'OdV sottopone gli stessi a due tipi di verifiche periodiche, tenendo conto delle eventuali

segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i destinatari durante specifici audit interne, così ripartite:

1. verifiche sugli atti in cui si verificano i principali atti societari, di delega e di procura vigenti e dei contratti di maggiore rilevanza conclusi dalla Cooperativa nelle aree di attività a rischio
2. verifiche sulle procedure in cui si verifica l'effettivo funzionamento dei modelli di organizzazione e comportamento e delle relative procedure/politiche/regolamenti, secondo gli standard previsti.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna prevista dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempire ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'OdV al fine di potere assolvere in modo esaustivo ai propri compiti istituzionali deve:

1. agire d'ufficio, mediante apposite attività di ispezione e controllo. L'OdV può altresì attivarsi in seguito ad apposite comunicazioni che gli pervengano da parte di chiunque e in qualsiasi forma. È garantita ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, alle Associazioni degli utenti e a tutti gli *stakeholder* della Cooperativa la facoltà di inviare segnalazioni e comunicazioni con la garanzia della riservatezza. Le segnalazioni sono esaminate tempestivamente dall'OdV in merito a condotte che potrebbero essere prodromiche o integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01
2. possedere una apposita casella di posta elettronica, organismo.vigilanza@promozioneumana.it, alla quale possono essere inviate le segnalazioni di cui sopra. L'accesso e la costante consultazione delle segnalazioni pervenute, è riservato esclusivamente ai membri dell'OdV. A tale strumento verrà data idonea pubblicità nel sito istituzionale della Cooperativa www.promozioneumana.it
3. essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei componenti se ritenute necessarie, valutando le fattispecie secondo un criterio di prudente ragionevolezza finalizzato alla massima effettività del modello di prevenzione dei reati. Conclusa l'attività di cui sopra, assume le opportune determinazioni, ivi compresa la segnalazione agli organi interni della Cooperativa per l'adozione dei provvedimenti di competenza
4. essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; ha diritto di accedere senza alcun limite a tutte le informazioni aziendali considerate rilevanti per la sua attività, anche mediante audizioni dirette e acquisizioni documentali. I predetti poteri sono esercitati nel rispetto della vigente normativa, avuto parti copale riguardo a quanto previsto in tema di tutela della riservatezza. A tale proposito devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - a. il sistema delle deleghe e l'organigramma vigente
 - b. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimenti di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs 231/01 commessi nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa
 - c. l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs 231/01
 - d. ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Cooperativa e/o erogati alla clientela
 - e. i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero trattative private con enti pubblici

- f. gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs 231/01
- g. gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello aziendale
- h. le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

RAPPORTI CON GLI ORGANI DELLA COOPERATIVA

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi della Cooperativa.

L'OdV relaziona circa l'esercizio delle sue funzioni direttamente ed esclusivamente al Presidente del Consiglio di amministrazione in accordo con la Direzione generale, secondo le rispettive competenze e secondo una valutazione di opportunità affidata allo stesso OdV. L'OdV garantisce una costante attività di monitoraggio della struttura organizzativa e propone aggiornamenti ritenuti necessari al fine del suo adeguamento al mutare delle condizioni aziendali. L'OdV redige una relazione annuale circa l'attività svolta, entro la fine del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento e la trasmette al Consiglio di amministrazione e al suo Presidente, nonché alla Direzione generale.

L'OdV può chiedere di essere sentito dal Consiglio di amministrazione o dal suo Presidente ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del modello aziendale.

L'OdV può essere convocato, su specifici argomenti, su richiesta degli Organi aziendali quali Consiglio di amministrazione o il suo Presidente, Direzione generale o Organo di revisione (Collegio sindacale o Revisore unico), o può essere investito della trattazione e/o dell'esame di particolari argomenti da parte dei soggetti appena elencati.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente e/o agli altri membri del Consiglio di amministrazione.

I poteri di iniziativa e controllo attribuiti all'OdV non possono comportare interventi modificativi sulla struttura organizzativa aziendale, che la normativa attribuisce ad altri organi. E' comunque fatta salva la facoltà dell'OdV, nell'ambito dei propri poteri, di proporre modificazioni dell'organizzazione aziendale ritenute necessarie e idonee a implementare la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01.

L'OdV concorda, con cadenza minima annuale, una riunione congiunta con l'Organi di revisione contabile (Collegio sindacale o Revisore unico) al fine di esaminare le risultanze delle reciproche attività di controllo.