

**Regolamento generale
dell'Organismo di Vigilanza**

ai sensi del D.lgs 231/2001



SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity società per azioni

| Rev. | Data | Contenuti | Approvato |
|-------------|-------------|---|--|
| Rev. 02 | 22.07.2020 | Aggiornamento a seguito di fusione per incorporazione con Linea Comune S.p.a e novità normative | <i>Consiglio di Amministrazione di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i> |
| Rev.01 | 14.06.2017 | Aggiornamento a seguito di scissione societaria e nuovo Codice Etico e di Comportamento | <i>Consiglio di Amministrazione di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i> |
| Rev.00 | 18.12.2009 | Prima emissione | <i>Consiglio di Amministrazione di S.I.L.FI società illuminazione firenze spa</i> |

Sommario

| | |
|---|---|
| 1. Premessa..... | 2 |
| 2. Composizione dell'OdV..... | 2 |
| 3. Durata dell'incarico..... | 3 |
| 4. Funzioni e poteri dell'Organismo..... | 3 |
| 5. Decisioni dell'Organismo in caso di organo collegiale..... | 5 |
| 6. Accettazione dell'incarico..... | 5 |
| 7. Obblighi di riservatezza..... | 5 |
| 8. Modifiche del Regolamento..... | 6 |

1. Premessa

In attuazione del d.lgs 8 giugno 2001 n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 (di seguito d.lgs 231/2001), al Consiglio di Amministrazione di SILFIsipa, sentito il parere del Collegio Sindacale, spetta istituire apposito Organismo di Vigilanza, di seguito OdV.

A detto organismo vengono attribuiti i poteri e le responsabilità necessari per lo svolgimento delle attività ad esso demandate dal d.lgs 231/2001 in ordine al funzionamento, all’efficacia, all’adeguatezza ed all’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SILFIsipa come definito di seguito.

In particolare all’OdV vengono attribuiti i poteri e le responsabilità inerenti alle seguenti attività:

- vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di Organizzazione;
- gestione e controllo del MOG;
- cura del relativo aggiornamento.

Il presente Regolamento è predisposto da SILFIsipa al fine di disciplinare il funzionamento dell’Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

Onde garantire il principio di terzietà, l’Organismo è collocato in posizione di Staff al vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente al Direttore Generale ed al Consiglio di Amministrazione.

Le attività dell’OdV verranno successivamente definite nell’apposito regolamento operativo, predisposto dall’OdV stesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione, sviluppato in linea con il suddetto Modello 231, di cui il presente Regolamento Generale è parte integrante, coerentemente con le indicazioni del d.lgs 231/2001 e aderente alle Linee Guida di Confindustria, ABI, (Associazione Bancaria Italiana), CNF (Consiglio Nazionale Forense) e CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili), aggiornate al febbraio 2019.

2. Composizione dell’OdV

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare l’Organismo di Vigilanza, individuato con le modalità di selezione di cui alla vigente normativa.

L’Organismo di Vigilanza è un organo formato da uno a tre membri effettivi. In caso di pluralità di membri il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il Presidente tra uno di essi.

I membri dell’Organismo vengono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso di un profilo etico di indiscutibile valore.

Onde garantire l’autonomia e l’indipendenza dell’Organismo possono essere scelti membri sia esterni che interni, privi di compiti operativi (resta escluso da tale prerogativa il membro interno qualora individuato nel soggetto che svolge la funzione di Internal Audit).

I membri dell’Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né tantomeno possono essere legati alla Società da interessi economici rilevanti.

I membri dell’Organismo non devono trovarsi in conflitto di interesse, neanche potenziale, con la Società; non devono essere interdetti, inabilitati, sottoposti ad amministrazione di sostegno o falliti; non devono essere stati condannati per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs 231/2001 e ss.mm.ii.; non devono essere stati condannati a pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nel caso in cui una delle ipotesi suddette si verifichi in corso di incarico, anche prima del giudicato e prima del provvedimento di revoca dell’incarico, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell’Organismo e/o del soggetto incaricato e, in questo caso, la nomina di altro soggetto *ad interim*.

3. Durata dell'incarico

I componenti dell'Organismo di Vigilanza diversi dal responsabile dell'Internal Audit rimarranno in carica per tre anni. L'incarico potrà essere rinnovato una sola volta.

In caso di morte, decadenza o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad una nuova nomina; i nuovi nominati rimarranno in carica fino alla scadenza prevista per gli altri membri dell'Organismo.

La nomina relativa al ruolo di Presidente tra i membri dell'Organismo resta di competenza del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di impedimento o mancanza del Presidente la Presidenza viene assunta dal membro del Comitato per anagrafica più anziano, fino alla successiva riunione.

Ciascun componente dell'Organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno tre mesi, previa comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione recante l'indicazione delle specifiche motivazioni del recesso.

La revoca dell'incarico può avvenire solo mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La revoca può essere disposta qualora vengano meno uno o più requisiti per la nomina previsti dalla legge o dal presente Regolamento, oltre che in tutte le ipotesi in cui si verificano fatti tali da far venir meno in modo irreversibile la fiducia professionale nei confronti dei componenti dell'Organismo.

A titolo meramente esemplificativo, senza alcun valore di tassatività dell'elenco, costituiscono legittime cause di revoca dell'incarico i seguenti fatti o circostanze:

- Inadempimento dell'incarico affidato;
- Mancato svolgimento di qualsiasi attività per un periodo superiore a sei mesi;
- Mancata o ritardata (oltre 30 giorni) risposta al Consiglio di Amministrazione, senza giustificato motivo, 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 specifiche competenze dei componenti dell'Organismo;
- Violazione dell'obbligo di riservatezza;
- Ricorso di altra giusta causa.

Qualora la revoca sia causata da grave inadempimento, imputabile al soggetto a titolo di dolo o colpa grave, questa comporta, a carico del soggetto revocato, anche il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società.

4. Funzioni e poteri dell'Organismo

L'organismo ha il compito, ex d.lgs 231/2001, di svolgere le seguenti attività:

- a) provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- b) vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- d) vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito aziendale;
- e) proporre l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- f) valutare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'OdV stesso;
- g) comunicare e relazionare periodicamente (almeno ogni sei mesi) al Direttore Generale circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- h) promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento ex d.lgs 231/2001 e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;

- i) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le aree a rischio di reati e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- j) istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV;
- k) attivare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi allegati e fornire il proprio parere in merito;
- l) predisporre, con cadenza annuale, un rapporto scritto al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione relativo all'attività svolta ed ai risultati conseguiti e riferire tempestivamente al medesimo Collegio in ordine ad eventuali violazioni poste in essere dagli amministratori;
- m) operare in stretto coordinamento con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per quanto attiene alla vigilanza ed all'attuazione delle misure di prevenzione delle fattispecie di corruzione ai sensi della l. 190/2012;
- n) attestare il corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza imposti dal d.lgs 33/2013;
- o) archiviare, in ordine cronologico, la documentazione predisposta ed originata nell'esercizio delle proprie funzioni e compiti;
- p) verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare sanzionatorio ai sensi e per gli effetti del d.lgs 231/2001;
- q) condividere preventivamente con la Direzione i documenti facenti parte dello stesso Modello 231.

L'Organismo dovrà riunirsi presso la sede di SILFIsipa almeno semestralmente, provvedendo alla redazione del verbale della riunione, che dovrà essere trasmesso al Direttore Generale di SILFIsipa.

L'incarico di OdV viene svolto in maniera autonoma e senza vincolo di subordinazione, in conformità a quanto previsto dallo stesso Modello.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al Direttore Generale, al quale dovrà riferire, presso la sede di SILFIsipa, almeno semestralmente, provvedendo alla redazione di una relazione scritta/verbale nella quale saranno illustrati lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello e/o dei presidi adottati dalla Società a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente all'Organismo sono attribuiti i poteri seguenti:

- 1) emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo. Queste dovranno essere adeguatamente motivate e saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, senza essere in contrasto con le norme della Società;
- 2) avere accesso ai documenti aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del d.lgs 231/2001;
- 3) richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati, e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione riferire al Direttore Generale);
- 4) sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi allegati.

All'Organismo non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di tipo decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento dell'attività della Società, salvo il rilascio di pareri, quando richiesto dalla legge o dai Regolamenti interni della Società.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo può delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dell'Organismo stesso. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, la responsabilità derivante da tali attività ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Annualmente il CdA assegnerà all'OdV un fondo di dotazione che consenta all'Organismo di svolgere le proprie funzioni in totale indipendenza, riservandosi, in alternativa, di deliberare di volta in volta circa le richieste di fondi formulate dall'OdV. Il fondo o le richieste di fondi dovranno essere congrui all'attività ed alle dimensioni della società, oltre che al tipo di impegno e di competenze che saranno richiesti all'OdV.

Con riguardo al fondo di dotazione, l'OdV potrà disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso del budget assegnato, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione e rendicontazione delle spese sostenute. Qualora ne ravvisi l'opportunità, l'OdV nel corso del proprio mandato può chiedere al CdA, mediante comunicazione motivata e scritta, l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie.

5. Decisioni dell'Organismo in caso di organo collegiale

L'Organismo adotta le proprie decisioni a maggioranza. In caso di parità prevale la decisione del Presidente o, in difetto, del componente più anziano.

6. Accettazione dell'incarico

I componenti dell'OdV, come individuati e nominati dal CdA, dovranno sottoscrivere apposita lettera di incarico, in cui i membri dichiarano di ben conoscere, comprendere ed accettare le disposizioni contenute in essa, nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello Organizzativo adottato da SILFIsipa, di cui il presente Regolamento è parte integrante.

Dovranno altresì dichiarare di non aver subito condanne per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono presupposto per la responsabilità dell'Ente, anche se per le stesse avessero ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale e non menzione nel casellario giudiziale), obbligandosi a comunicare al CdA ogni eventuale modifica di tale situazione ed impegnandosi a presentare, su richiesta del CdA stesso o di altro soggetto a ciò delegato, certificato generale del casellario giudiziale, dei carichi pendenti e comunque ogni informazione reputata necessaria alla verifica della permanenza in capo agli stessi dei requisiti di eleggibilità.

Autorizzano inoltre a comunicare e a diffondere la formalizzazione del presente incarico secondo quanto disposto dalla vigente normativa.

7. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali notizie ed informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei soli confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, potendo invece legittimamente opporsi il segreto a qualsiasi altra carica sociale o Area aziendale.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, con particolare riferimento sia alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, che alla identità del segnalante, per garantire la tutela contro possibili condotte ritorsive.

Ogni informazione in possesso dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, con il d.lgs 196/2003 e ss.mm.ii. (Codice in materia di protezione dei dati personali), come modificato dal Reg. UE 2016/679.

L'OdV deve astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate acquisite nello svolgimento del relativo incarico per scopi personali o comunque non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce giusta causa di revoca del componente.

8. Modifiche del Regolamento

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza all'unanimità o di uno dei Consiglieri o, comunque, anche di soggetti interni alla Società, previo parere obbligatorio non vincolante dell'Organismo stesso.