



PERSEA USSANA SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE
Allegato 2**

L'Organismo di Vigilanza

Sommario

1. La nomina e la composizione, requisiti, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	3
1.1 Le attività di vigilanza dell'OdV	4
1.2 I poteri dell'OdV	5
2. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri	5
3. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi	7
4. Segnalazioni "whistleblowing"	8
5. Il reporting agli organi sociali	8
6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	9

1. La nomina e la composizione, requisiti, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, per dispiegare la propria funzione di esimente, il Modello 231 deve essere efficacemente attuato. A tale scopo, è necessario che venga istituito un apposito Organismo incaricato di vigilare in maniera autonoma e indipendente sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Il Decreto 231 prevede, infatti, la nomina di un Organismo (di seguito, "*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*") dotato di poteri autonomi, che sia deputato a "*vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento*" (art. 6, comma 1, lett. b).

Quanto alla sua composizione, nel silenzio della normativa, le Linee Guida di Confindustria¹ e le più recenti pronunce giurisprudenziali indicano la struttura di tipo collegiale come più adeguata a una realtà aziendale di medie-grandi dimensioni, riservando invece la composizione monocratica alle realtà aziendali più piccole.

Le stesse Linee Guida individuano, in conformità alla normativa², quali requisiti fondamentali dell'OdV: (a) l'autonomia e indipendenza; (b) la professionalità; (c) la continuità di azione.

a) Autonomia e indipendenza

L'OdV riporta direttamente e unicamente all'Organo Amministrativo.

L'autonomia e l'indipendenza mirano a garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza interferenze o condizionamenti da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'Organo Amministrativo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo libertà di azione, attribuzione di poteri autonomi e di un autonomo budget di spesa per lo svolgimento delle proprie attività e, infine, un'attività di *reporting* direttamente all'Organo Amministrativo³.

b) Professionalità e Onorabilità

¹ Linee-Guida Confindustria: "*Linee-Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*", Giugno 2021.

² L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 prevede che deve trattarsi di "*un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

³ Secondo le Linee Guida di Confindustria di giugno 2021 "*la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. [...] Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore*".

Il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza deve/devono essere in possesso di competenze professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere, nonché di strumenti e tecniche per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Ai fini del rispetto del requisito dell'onorabilità, il Modello 231 prevede delle cause di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica (cfr. *infra*, Par. 2).

c) Continuità di azione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello 231, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello 231. Questa attività consiste principalmente nel:

- vigilare sulla capacità del Modello 231 di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- controllare il rispetto, l'attuazione e l'efficacia del Modello 231 da parte dei Destinatari;
- verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto dal Modello 231;
- verificare l'opportunità di modificare/aggiornare il Modello 231 al mutare delle condizioni aziendali e/o del quadro normativo di riferimento;
- segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo le violazioni accertate del Modello 231, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti.

1.1 Le attività di vigilanza dell'OdV

Più nel dettaglio, l'OdV svolge, a titolo esemplificativo, le seguenti attività:

1. pianificazione e attivazione delle necessarie procedure di controllo sull'osservanza del Modello 231 da parte dei suoi Destinatari;
2. possibilità di accesso, con cadenza regolare, agli archivi delle Funzioni o dei responsabili aziendali coinvolti nelle aree a rischio, al fine di verificare che le procedure in essere siano rispettate;
3. coordinamento con le Funzioni o i responsabili della Società, realizzato attraverso un sistema di *report* e flussi informativi, nonché attraverso l'indizione di specifiche riunioni finalizzate a conoscere l'andamento delle attività nelle aree a rischio;
4. possibilità di svolgimento di indagini interne e attività ispettive che si rendano eventualmente necessarie per l'accertamento di violazioni del presente Modello 231 o, più in generale, di specifiche situazioni a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231;
5. raccolta, elaborazione e tenuta delle informazioni rilevanti in ordine all'attuazione e al rispetto del Modello 231;
6. monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni;
7. promozione di opportune iniziative, volte a far sì che il Modello 231 sia conosciuto e compreso da tutti i Destinatari.

Le verifiche condotte dall'OdV e il loro esito sono oggetto di *report* indirizzati all'Organo Amministrativo, con eventuali proposte di miglioramento e integrazione del Modello 231, elaborate anche tenendo conto delle violazioni riscontrate, delle modifiche normative o dei riassetti organizzativi intervenuti.

1.2 I poteri dell'OdV

L'OdV, al fine di svolgere le suddette funzioni, è dotato dei seguenti poteri:

- emanare disposizioni intese a regolare la propria attività;
- accedere alla documentazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture o ai responsabili aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello 231;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi *spot*, non programmati ma ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti, al fine di verificare l'osservanza del Modello 231 da parte dei suoi destinatari.

L'Organismo dispone, inoltre, di poteri di spesa nell'ambito di un *budget* approvato, all'inizio del proprio mandato e con cadenza annuale, dall'Organo Amministrativo, idoneo e sufficiente a garantire l'efficace svolgimento delle proprie funzioni.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV ha comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti o esterni all'assetto organizzativo della Società, qualora fosse opportuno, per il perseguimento di specifiche finalità.

L'OdV avrà, altresì, la facoltà, ove necessario, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV può dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse, le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, il funzionamento della reportistica da e verso l'Organismo stesso, nel rispetto di quanto previsto dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma, al fine di pianificare la propria attività di verifica dell'idoneità del Modello 231. Il programma deve contenere un calendario indicativo delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

2. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo.

La nomina deve essere resa nota al soggetto nominato e da questi formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti, altresì, il possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità di cui infra. La nomina avviene, per la prima volta, con la stessa delibera di approvazione e di adozione del Modello 231. Successivamente, l'Organismo è rinnovato con apposita delibera dell'Organo Amministrativo e resta in carica per il numero di esercizi sociali da quest'ultimo stabilito all'atto di nomina.

Con la delibera di nomina, l'Organo Amministrativo determina anche il compenso dell'OdV.

Come anticipato, possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza soggetti che siano in possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e per i quali non sussistano le seguenti cause di ineleggibilità o incompatibilità:

- presenza di cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di Società dall'art. 2382 del codice civile;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 c.p.p.), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto 231;
- la condanna definitiva ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli incarichi direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo della Società;
- situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato deve esplicitamente dichiarare di non trovarsi in alcuna delle anzidette situazioni di ineleggibilità o incompatibilità. Qualora, successivamente all'atto di nomina, l'OdV dovesse versare in una delle suddette condizioni di incompatibilità o ineleggibilità ovvero dovesse trovarsi in una condizione di conflitto di interesse con la Società, deve darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo.

Al sopraggiungere di una "giusta causa", l'Organo Amministrativo può revocare l'OdV, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i.

Per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi con la Società;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo) l'omessa redazione della relazione semestrale e/o annuale riepilogativa dell'attività svolta; l'omessa o insufficiente vigilanza da

parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;

- l'attribuzione di funzioni e di responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la mancata partecipazione alle adunanze dell'OdV per tre sedute consecutive;
- la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (cfr. paragrafo 4).

L'OdV può presentare le proprie dimissioni all'Organo Amministrativo, fatto salvo l'onere di assicurare continuità di operato fino alla tempestiva nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

3. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi

Nell'ottica di agevolare l'attività di vigilanza sull'idoneità, sull'effettività e sull'efficacia del Modello 231, l'OdV è destinatario di:

- comunicazioni o segnalazioni, pervenute anche in forma anonima, relative a violazioni, presunte o effettive, del Codice Etico o del Modello 231;
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza a cui l'OdV può accedere impegnandosi a mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello 231, anche avvalendosi dei sistemi di segnalazione whistleblowing implementato dalla Società (cfr. *infra*, par. 4).

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili, tra le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle Funzioni o dai responsabili aziendali nell'attuazione del Modello 231;
- provvedimenti e, più in generale, notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità competente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto 231;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello 231 e del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo o a cambiamenti organizzativi di maggiore impatto, principalmente nei ruoli chiave in materia di

sicurezza e salute sul luogo di lavoro (ad esempio, cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);

- aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

Per quanto concerne la posizione di consulenti, fornitori, collaboratori ed ogni altro soggetto che abbia con la Società rapporti professionali od altrimenti operativi, la Società potrà inserire – nei contratti sottoscritti con questi ultimi – apposite clausole contrattuali che prevedano a loro carico un obbligo di informativa nei confronti dell'OdV della Società qualora essi ricevano, da soggetti riconducibili alla Società, richieste o sollecitazioni di porre in essere comportamenti, suscettibili di determinare una violazione del del Codice Etico o del Modello 231, rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Tali informazioni devono essere fornite dai destinatari all'OdV, in forma scritta, secondo la propria area di competenza, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato: contursi@lpavvocati.com.

4. Segnalazioni “*whistleblowing*”

La Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza quale gestore delle segnalazioni *whistleblowing* (di seguito, “Gestore”) le quali saranno gestite in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/23 e dalla Procedura per la gestione delle segnalazioni (di seguito, anche “Procedura whistleblowing”), alla quale si fa espresso rimando.

5. Il reporting agli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi modificativi o di aggiornamento del Modello 231.

Nello specifico, l'OdV:

- su base continuativa, riporta all'Organo Amministrativo;
- su base periodica, incontra l'Organo Amministrativo per condividere gli esiti e gli sviluppi delle attività svolte;
- su base semestrale, presenta all'Organo Amministrativo una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel semestre di riferimento e un piano programmatico delle attività di vigilanza previste per il semestre successivo;
- immediatamente, predispone una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (es. significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti) o di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

Gli incontri con gli Organi statuari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere

documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Le relazioni predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello 231 e devono quanto meno contenere:

- un resoconto delle attività e degli interventi di vigilanza svolti nel periodo di riferimento, con indicazione dei relativi esiti;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione dei principi di comportamento e degli standard di controllo previsti dal Modello 231 o adottati in attuazione o alla luce dello stesso;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per la proposta di integrazioni, correzioni o modifiche ritenute opportune o necessarie per garantire l'efficacia e il costante aggiornamento del Modello 231.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, *report* o relazione previsti nel Modello 231 e acquisiti dall'Organismo saranno conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, in formato cartaceo o digitale, per il tempo strettamente necessario al raggiungimento delle finalità per cui sono stati redatti/acquisiti.

In conformità con quanto disposto dal D. Lgs. n. 24/2023, art. 14, comma 1, le segnalazioni e la documentazione ad essa inerenti sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.