Centro Fiera del Garda
Montichiari (Bs)

Centro Fiera S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 luglio 2016

Il Presidente
Germano Giancarli

Il Segretario
Samuele Pezzotti

INDICE

1. PREMESSA 4
2. Il CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 5
2.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni 5
2.2 I Reati presupposto e le sanzioni 6
2.3 Le Linee Guida di Confindustria 7
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CENTRO FIERA S.p.A. 8
3.1 Finalità del Modello 8
3.2 Destinatari 9
3.3 Struttura del Modello 9
3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello 10
3.5 Elementi del Modello 10
4. ORGANISMO DI VIGILANZA 13
4.1 Requisiti dell'organismo di vigilanza 13
4.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità 14
4.3 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza 14
4.4 Revoca dell'incarico 15
4.5 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 15
4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale 15
4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 16
4.8 Riservatezza 16

Termini e definizioni

D.lgs. 231/2001 o Decreto	D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza, s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
Linee Guida	Documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001.
Risk Assessment	Metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
Sistema di controllo interno o SCI	Insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 231/2001, adottato da Centro Fiera S.p.A.

Il Centro Fiera di Montichiari opera nell'ottica del *marketing territoriale*, con l'obiettivo di soddisfare i bisogni dei consumatori e valorizzare un distretto produttivo d'eccellenza qual è il territorio bresciano. Centro Fiera di Montichiari significa innanzitutto servizi. Servizi per le aziende, per gli operatori, per i professionisti e per i visitatori.

Le caratteristiche del Centro Fiera di Montichiari ne fanno una struttura ideale per ospitare *fiere business per operatori* (BtoB) e *fiere per consumatori* (BtoC). Il Centro Fiera di Montichiari si propone come punto di riferimento strategico per il territorio, con iniziative che ne valorizzano le potenzialità economiche, turistiche e culturali.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Il Decreto Legislativo n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il decreto legislativo 231/2001 *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* entrato in vigore il 04 luglio 2001 ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa per le persone giuridiche.

La responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche o enti, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

a) una persona fisica che rivesta funzioni apicali (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente.

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Inoltre, detta responsabilità, viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente, persona fisica, abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio,** invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, o da un soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (lettere a), l'imputabilità all'ente è presunta. L'ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (lettera b), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'autorità giudiziaria. L'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello organizzativo deve rispondere, per espressa prescrizione legislativa (art. 6 D.lgs. 231/2001) alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 I Reati presupposto e le sanzioni

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
Delitti contro l'industria e il commercio
Delitti contro la personalità individuale
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
Impiego manodopera irregolare
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità' giudiziaria
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
Reati ambientali
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Reati di abuso di mercato
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).
Reati societari
Reati transnazionali
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello.

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

1) la sanzione pecuniaria;
2) le sanzioni interdittive;
3) la confisca;
4) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le **sanzioni interdittive** previste sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento.

2.3 Le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel decreto (art.6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal decreto. Le fasi sono le seguenti:

1. **Identificazione dei rischi potenziali:** l'individuazione delle aree di rischio, settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al decreto, mediante
   - *L'inventariazione degli ambiti aziendali di attività* (Mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti).
   - *L'analisi dei rischi potenziali* (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.)

2. **Progettazione del sistema di controllo** (cd. "**protocolli**" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante la

   - *Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi* (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.)

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate nel Modello sono:

- Codice Etico o di comportamento
- Sistema organizzativo chiaro e formalizzato
- Sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma
- Procedure operative (manuali o informatiche)
- Comunicazione del personale e sua formazione

- Sistema di Monitoraggio e reporting

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema, sono:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "I controlli devono essere documentati".

3. **Individuazione di un Organismo di Vigilanza,** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il loro aggiornamento.

4. **Sistema Disciplinare,** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CENTRO FIERA S.P.A.

3.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Centro Fiera S.p.A. si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

In particolare il Modello si propone le finalità di:

- promozione e valorizzazione in misura ancora maggiore di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituzione dell'OdV con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

3.2 Destinatari

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Centro Fiera S.p.A., ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che pongono in essere azioni per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "Destinatari" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con la Società.

La società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Centro Fiera S.p.A. si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

3.3 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico e di comportamento e Sistema Disciplinare.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare adottato;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- le fattispecie di reato;
- i principi generali di comportamento;
- le attività a rischio, le funzioni coinvolte;
- le possibili modalità di commissione dei reati;
- il sistema di controllo interno;
- i protocolli previsti per l'adeguamento del sistema di controllo interno;
- la metodologia utilizzata per l'analisi del rischio;
- il risk assessment.

La **parte speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.lgs. n. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in essere da Centro Fiera S.p.A.

Nella Premessa alla Parte Speciale vengono individuate:

- le categorie di reato considerate;
- le categorie di reato potenzialmente non rilevanti.

Il **Codice etico e di comportamento** riporta i principi etici e di comportamento a cui i destinatari del Modello devono conformare il proprio operato.

Il **Sistema disciplinare** descrive il meccanismo sanzionatorio per comportamenti in violazione di quanto sancito dal Codice Etico e dal Modello.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1: Organigramma nominativo
- Allegato n. 2: Protocollo Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Allegato n. 3: Elenco Reati D.lgs. n.231/2001
- Allegato n. 4: Regolamento per il reclutamento del personale.

3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'OdV, e dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche o le integrazioni alla Mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dall'AD, il quale provvederà a darne comunicazione al CdA per le opportune valutazioni.

Le proposte di integrazione o modifica sostanziale delle Procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'OdV.

Al fine di garantire l'effettività del Modello, la sua adeguatezza e l'aggiornamento si prevede un riesame annuale del Modello a cui devono partecipare i seguenti soggetti:

- Presidente/Direttore;
- OdV.

3.5 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Sistema organizzativo;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema disciplinare;

8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al decreto.

Codice Etico

Centro Fiera S.p.A. ha adottato il proprio Codice Etico e di comportamento che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. n.231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i dipendenti, ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori ed in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto di Centro Fiera S.p.A. Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Centro Fiera S.p.A. è formalizzata in un organigramma aziendale.

Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma, approvati e conferiti dal Consiglio di Amministrazione di Centro Fiera S.p.A. sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Gli attori del controllo

Centro Fiera S.p.A. adotta una Governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale incaricato anche della revisione legale

Mappatura processi e attività sensibili

La Mappatura dei processi e delle attività sensibili o Risk Assessment costituisce il presupposto del Modello adottato da Centro Fiera S.p.A.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la società ha definito una metodologia di analisi, basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli riportati nella Parte Speciale del Modello.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- **Regolamentazione**

- **Tracciabilità**
- **Organizzazione**
- **Segregazione delle funzioni**
- **Poteri autorizzativi e di firma**
- **Monitoraggio e Reporting**

L'attività di aggiornamento della Mappatura è responsabilità dell'AD. L'OdV, che custodisce il documento presso la propria segreteria, ha il compito di verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'OdV saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al CdA con periodicità annuale.

Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Centro Fiera S.p.A. ha adottato un Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di andare a sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

Il Sistema disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori, Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della società.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori con modalità differenti.

3.6 Attività di comunicazione, formazione e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Centro Fiera S.p.A. promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Società, in collaborazione con OdV, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Comunicazione

Il Modello è comunicato ai Sindaci, all'Organismo di vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Il Modello è comunicato ai dipendenti della società mediante:

- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali);
- informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e Sistema Disciplinare;
- consegna a nuovi assunti di un estratto della documentazione da allegare al "set informativo" usualmente fornito al dipendente.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Centro Fiera S.p.A. promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Modello;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

Formazione

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale che nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione di Centro Fiera S.p.A. deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/2001, in base a quanto disposto dall' articolo 6 comma 1, prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Centro Fiera S.p.A., in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo, provvede alla nomina di predetto organismo di controllo in composizione collegiale.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato mediante uno specifico Regolamento dell'OdV adottato dallo stesso una volta costituito e ratificato dal CDA.

Di seguito sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'OdV.

4.1 Requisiti dell'organismo di vigilanza

L'OdV, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi;

- **indipendenza:** la posizione dell'organismo di vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della società;
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, etc., oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

4.2 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001;
- il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un membro dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna il CdA, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.
Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza ai membri dell'OdV gli stessi non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice aziendale né dovranno essere legati alla società da interessi economici rilevanti o da una qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

4.3 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso di Centro Fiera S.p.A. l'OdV è un organo collegiale composto da tre membri.

Il Presidente ha il compito di provvedere all'espletamento di tutte le formalità, quali convocazioni e definizione ordine del giorno delle riunioni. E' possibile prevedere l'istituzione di una Segreteria OdV a supporto.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

4.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

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

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al CdA, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

4.5 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- Curare l'aggiornamento del Modello:
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del modello).
- Promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari.
- Riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, qualora connesse o collegate al Modello.
- Riferire periodicamente al Presidente CdA/Collegio Sindacale in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed al Collegio sindacale.

L'OdV deve alimentare una linea di reporting su base continuativa con il Presidente della società e con cadenza annuale nei confronti dell'intero Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale.

A tal fine l'OdV predispone alle scadenze prestabilite una relazione di sintesi del suo operato e un piano di attività per il successivo periodo di riferimento.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- Flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- Flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- Segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing)

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello.

La società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV, che in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

4.8 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.).