



MODELLO ORGANIZZATIVO

EX D. LGS. N. 231/2001

DISCIPLINA E COMPITI
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Roma, 19 dicembre 2023

INDICE

1.	IL D. LGS. N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. LE INDICAZIONI DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	3
2.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CONFINDUSTRIA SERVIZI	3
2.1.	La nomina, la composizione e la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	3
2.2.	Le cause di cessazione dall'incarico di OdV	3
2.3.	I requisiti dell'ODV	4
2.4.	I casi di ineleggibilità e decadenza	5
2.5.	Le risorse dell'OdV	5
2.6.	Il Regolamento interno dell'OdV	6
3.	COMPITI E POTERI DELL'OdV	6
3.1.	I compiti dell'OdV	6
3.2.	I poteri dell'OdV	7
4.	I FLUSSI INFORMATIVI	8
4.1.	L'informativa all'OdV da parte dei dipendenti, degli organi e dei terzi	8
4.2.	Il riporto da parte dell'OdV nei confronti degli organi di Confindustria Servizi	11
5.	IL COORDINAMENTO CON LE ALTRE FUNZIONI DI CONFINDUSTRIA SERVIZI	12
6.	LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12

1. IL D. LGS. N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. LE INDICAZIONI DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 stabiliscono che l'ente possa essere esentato dalla responsabilità se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato ed attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo, ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

Una maggiore specificazione delle attribuzioni dell'OdV è stata effettuata, come previsto dal Decreto, nelle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, adottate da Confindustria nel 2002 e successivamente più volte aggiornate.

Dal punto di vista generale l'OdV deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi informativi e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché l'ente possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CONFINDUSTRIA SERVIZI

2.1. La nomina, la composizione e la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, in ragione della propria dimensione e organizzazione, Confindustria Servizi ha optato per la nomina di un OdV plurisoggettivo con componenti esterni.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione che provvede altresì ad individuare il Presidente. L'OdV dura in carica tre anni salvo diverse deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione. Il mandato è rinnovabile alla scadenza.

2.2. Le cause di cessazione dall'incarico di OdV

La cessazione dall'incarico di OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza del mandato;
- revoca per giusta causa dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

Della cessazione dall'incarico di OdV è informato il Collegio Sindacale.

In caso di revoca per giusta causa, scadenza o rinuncia, il nuovo OdV è nominato senza indugio dal Consiglio di Amministrazione.

Per giusta causa di revoca si intendono, in via non esaustiva:

- i) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
- ii) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- iii) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- iv) il coinvolgimento dell'ente in un procedimento, penale o civile, connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- v) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui ai paragrafi 4.1. e 6. previsti a carico dell'OdV;
- vi) il verificarsi di una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste al paragrafo 2.4.

La revoca per giusta causa è disposta con decisione motivata del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

Fatto salvo quanto previsto dalle leggi speciali, nel caso in cui il componente dell'OdV sia un dipendente della Società, la cessazione dall'incarico non incide sul rapporto di lavoro subordinato.

2.3. I requisiti dell'ODV

L'OdV deve possedere i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

Tali requisiti devono riferirsi all'Organo in quanto tale e devono caratterizzare la sua azione. A questo proposito, è previsto che l'OdV:

- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcuna funzione dell'ente;
- riporti al Presidente e all'Amministratore Delegato o, in caso di comprovata necessità, anche al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività ed adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni dell'ente possa sindacarle.

b) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo, che consulenziale.

Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, nonché del diritto civile e societario, che una adeguata competenza in materia di controlli interni.

c) Continuità di azione

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di adeguate risorse e dedica un tempo appropriato allo svolgimento del proprio incarico, nell'ambito del quale può farsi assistere da collaboratori dell'ente di volta in volta individuati.

d) Onorabilità ed assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei medesimi termini previsti dal successivo paragrafo 2.4.

2.4. I casi di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza di un componente dell'OdV:

- 1) l'interdizione, l'inabilitazione o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- 2) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità fino al quarto grado con il Presidente e l'Amministratore Delegato e con i membri del Collegio Sindacale di Confindustria Servizi;
- 3) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale o conflitti di interesse tra il componente e la Società e tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto a darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Fatto salvo quanto previsto dalle leggi speciali, nel caso in cui il componente dell'OdV sia un dipendente dell'ente, la decadenza dall'incarico non incide sul rapporto di lavoro subordinato.

2.5. Le risorse dell'OdV

L'OdV dispone delle risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dello svolgimento del proprio incarico.

Per quanto attiene alle risorse umane queste sono adeguate rispetto alle dimensioni dell'ente ed ai compiti spettanti all'OdV.

Tali risorse, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, collaborano con l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione di Confindustria Servizi provvede ad assegnargli con cadenza annuale.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio incarico, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

2.6. Il Regolamento interno dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, deve redigere un proprio Regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari così come definiti nel Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV.

Il regolamento dovrà prevedere che l'OdV, ogni qual volta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività, formalizzi un verbale delle decisioni assunte.

3. COMPITI E POTERI DELL'OdV

3.1. I compiti dell'OdV

In conformità al disposto di cui all'art. 6, co. 1, del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità 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;
 - a tali fini, monitorare l'attività di cui ai punti precedenti, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
 - proporre all'Amministratore Delegato e al Presidente di Confindustria Servizi, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse di Confindustria Servizi ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- monitorare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, delle attività di *reporting* definite;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso ciò che attiene alle eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni di Confindustria Servizi;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

3.2. I poteri dell'OdV

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti di Confindustria Servizi, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di Confindustria Servizi o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione di Confindustria Servizi.

4. I FLUSSI INFORMATIVI

4.1. L'informativa all'OdV da parte dei dipendenti, degli organi e dei terzi

Il Decreto all'art. 6, co. 1, lett. d), dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello.

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello. I dirigenti devono, inoltre, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, a titolo non esaustivo:
- 1) eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di 150 euro, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - 2) eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati;
 - 3) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - 4) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - 5) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
- 8) l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- 9) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Ente o i suoi dipendenti;
- 10) copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- 11) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
- 12) eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione da Confindustria Servizi, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- 13) la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- 14) le eventuali comunicazioni dei Revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- 15) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

B. relative all'attività dell'ente, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, a titolo non esaustivo:

- 1) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure di Confindustria Servizi vigenti;
- 2) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- 3) copia dei verbali delle riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 4) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- 5) le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 6) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di Confindustria Servizi;

- 7) l'informativa sul budget annuale di spesa / investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
- 8) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- 9) l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- 10) i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- 11) le eventuali decisioni relative alla richiesta, avente ad oggetto l'erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 12) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello locale/nazionale che Confindustria Servizi ha indetto nello svolgimento della propria attività;
- 13) le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

Dal punto di vista della gestione delle segnalazioni ricevute, l'OdV provvede ad esaminare e valutare la segnalazione come dettagliatamente previsto dalla Procedura interna "Whistleblowing".

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine deve agire in modo da garantire la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente). In linea generale l'OdV non prende in considerazione le segnalazioni anonime.

In assenza dell'indicazione dei dati identificativi del segnalante (segnalazione anonima) o del suo recapito per ricevere le comunicazioni successive, la segnalazione non sarà considerata e trattata come segnalazione whistleblowing e l'OdV potrà riservarsi di prenderla ugualmente in considerazione, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove le informazioni siano precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. La Società ha implementato specifici canali interni di segnalazione. In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate:

1. tramite posta ordinaria da inviare in Viale Pasteur 6, Segreteria Confindustria Servizi S.p.A. all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza 231 di Confindustria Servizi;
2. tramite il sistema di messaggistica vocale implementato da Confindustria Servizi;
3. tramite incontro diretto, su richiesta del segnalante.

Per la ricezione dei flussi informativi di natura ordinaria, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica: **odv.confindustriaservizi@confindustria.it**.

4.2. Il riporto da parte dell'OdV nei confronti degli organi di Confindustria Servizi

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi di Confindustria Servizi e in particolare:

- annualmente relazione al Consiglio di Amministrazione sull'attività di verifica e di controllo compiuta nell'anno e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee guida generali di intervento per l'anno successivo;
- riporta al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ciò sia necessario.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Presidente e all'Amministratore Delegato, i quali assumono le determinazioni più opportune.

Inoltre, l'OdV relaziona con cadenza annuale nei confronti del Collegio Sindacale.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Confindustria Servizi al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni di Confindustria Servizi nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Presidente e all'Amministratore Delegato, i quali assumono le determinazioni più opportune.

In aggiunta alle relazioni periodiche, nel corso del proprio incarico l'OdV:

- ha facoltà di rivolgersi, riferire o comunque relazionare al Consiglio di Amministrazione in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento o un intervento immediati dell'organo amministrativo;

- partecipa, qualora invitato, alle riunioni del Collegio Sindacale e relaziona in merito alla propria attività.

5. IL COORDINAMENTO CON LE ALTRE FUNZIONI DI CONFINDUSTRIA SERVIZI

Tutte le funzioni di Confindustria Servizi devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni di Confindustria Servizi per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nell'attività.

6. LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale adottate da Confindustria Servizi, degli ulteriori e specifici *standard* di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia all'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività, professionalità ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Confindustria Servizi;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da Confindustria Servizi, fatti salvi quelli rientranti nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato con lo stesso, dai suoi dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Confindustria Servizi intrattiene rapporti;
- evitare qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione di Confindustria Servizi;
- evidenziare al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali cause che rendano

impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;

- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. È in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all'azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.