# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## D. LGS. 231/2001

# PARTE GENERALE

## 1. LA NORMA

La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" del D. Lgs. 231/01, attiene la commissione, o tentata commissione, di alcuni reati compiuti nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'impresa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria.

Sono soggette alla stessa normativa, altresì, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente o le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti. Tutti i reati per i quali è configurabile la responsabilità della persona giuridica sono contenuti nel D. Lgs. 231/01 e vanno sotto il nome di "reati presupposto", i quali sono commessi, appunto, nell'interesse dell'impresa o a suo vantaggio.

Di contro, come appare evidente, la normativa esclude che l'azienda risponda se i "reati presupposto" siano compiuti nell'interesse esclusivo della persona fisica o di terzi.

Le disposizioni della norma, contengono profili di grande novità e di estrema rilevanza nell' ordinamento nazionale, poiché introducono la possibilità che ad un'impresa (ivi comprendendo, in genere, le persone giuridiche, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica) venga ricondotta una responsabilità definita genericamente "amministrativa" (ma di fatto di tipo penale) diversa, autonoma e concorrente rispetto a quella delle persone fisiche e conseguente a specifici fatti di reato commessi da legali rappresentanti o dipendenti a vantaggio dell'azienda stessa.

La responsabilità dell'azienda non discende dalla commissione di tutti i reati commessi da coloro che lavorano per l'azienda stessa, ma perché sussista,

occorre che siano integrati precisi elementi oggettivi e soggettivi. Deve trattarsi, infatti, di reati specifici:

| | |
|---|---|
| Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione | Art. 24-D.Lgs. 231/2001 |
| Delitti informatici e trattamento illecito di dati | Art. 24-bis-D.Lgs. 231/2001 |
| Delitti di criminalità organizzata | Art. 24-ter-D.Lgs. n. 231/2001 |
| Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione | Art. 25-D.Lgs. 231/2001 |
| Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento | Art. 25-*bis*-D.Lgs. 231/2001 |
| Delitti contro l'industria e il commercio | Art. 25-*bis*-D.Lgs. n. 231/2001 |
| Reati societari | Art. 25-*ter*-D.Lgs. 231/2001 |
| Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali | Art. 25-*quater*-D.Lgs. 231/2001 |
| Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili | Art. 25-*quarter*.1-D.Lgs. 231/2001 |

| | |
|---|---|
| Delitti contro la personalità individuale | Art. 25-*quinquies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Reati di abusi di mercato | Art. 25-*sexies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | Art. 25-*septies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita | Art. 25-*octies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | Art. 25-*novies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Reati transnazionali | Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10 |
| Reati ambientali | Art. 25 *undecies*-D.Lgs. 231/2001 |
| Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Art.25 *duodecies,* D.Lgs. 231/2001 |
| Corruzione tra privati | Art. 2635 c.c |
| Traffico di influenze illecite | Art. 346-bis c.p |
| Reati tributari<br>In data 26 ottobre 2019 il Legislatore ha definitivamente approvato e pubblicato in | art. 25-*quinquiesdecies*-D.Lgs. 231/2001 |

| | |
|---|---|
| Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 124/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", cd. Decreto Fiscale. Pertanto, l'art. 39 ("Modifiche della disciplina penale e della responsabilità amministrativa degli enti") ha statuito l'inserimento di una nuova fattispecie nel catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001, infatti, il nuovo art. 25-quinquiesdecies, prevede che «in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2000, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote». | |

Il processo a cui fa pertanto riferimento la norma, si articolerà, praticamente, in due autonomi giudizi: uno nei confronti del soggetto fisico indagato ed un altro nei confronti dell'impresa, con la possibilità di giungere, in caso di accertamento di un fatto reato riconducibile all'impresa ad una condanna per la sola azienda che ne ha tratto vantaggio.

Come evidenziato in precedenza, sono previste sanzioni pecuniarie ed eventualmente, per i casi più gravi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, la confisca e pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni possono, tuttavia, essere evitate ove l'azienda adotti modelli di comportamento (procedure di autocontrollo) idonei a prevenire i reati presenti nel decreto.

Infatti, in un'ottica di diffusa prevenzione, l'adozione dei predetti modelli da parte di tutti gli enti destinatari della legge è supportata dal legislatore attraverso vari meccanismi "incentivanti".

L'azienda, infatti, non risponde, ovvero gode di una condizione "esimente", a patto provi che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione ed effettiva applicazione dei modelli organizzativi produce effetti differenti in relazione al momento in cui tale adozione ed applicazione abbia avuto luogo:

- Se adottati ed effettivamente applicati prima della commissione del reato, i modelli organizzativi esentano l'ente collettivo da responsabilità, determinando l'inapplicabilità di tutte le sanzioni previste dal decreto.
- Se adottati ed effettivamente applicati dopo la commissione del reato (e prima dell'apertura del dibattimento), i modelli organizzativi rappresentano una condotta tipizzata dalla legge di riparazione delle conseguenze del reato. Adottata in concomitanza con le altre condotte riparatorie tipizzate dalla legge, produce l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive e la riduzione della sanzione pecuniaria.
- Se adottati ed effettivamente applicati dopo la commissione del reato, infine, i modelli organizzativi rappresentano lo sforzo concretamente sostenuto dall'ente collettivo al fine di scongiurare la reiterazione del reato e possono

orientare, in modo favorevole all'ente, la decisione del giudice in materia di applicazione di misure cautelari.

Si rammenta, infine, come l'art. 26 del D. Lgs.231/01 estenda la responsabilità dell'ente collettivo anche al reato tentato dal proprio dipendente o collaboratore. Tuttavia, qualora l'ente abbia reagito alla condotta illecita posta in essere dal dipendente o collaboratore, impedendo la consumazione del reato, la responsabilità dell'ente è esclusa.

## 1.2 ADOZIONE DEL MODELLO

L'azienda AVC, sensibile all'esigenza di assicurare il rispetto delle legalità e la massima trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, ha ritenuto di predisporre l'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG), del Codice Etico, di un codice disciplinare e di un sistema di vigilanza sull'idoneità e l'adeguatezza dello stesso e della mutevole realtà aziendale così come previsto dal D. Lgs 231/2001.

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione è intesa come ulteriore occasione per l'impresa di garantire una gestione trasparente della stessa attraverso il rispetto della normativa vigente.

La volontà dell'apicale e dei dipendenti tutti, volta ad evitare qualsiasi contatto con il fenomeno corruttivo, nonché con altri fenomeni contrari o distonici con la normativa vigente, trova così espressione, sia nei documenti scritti e qui di seguito riportati, sia nelle condotte di coloro i quali in AVC e con AVC operano quotidianamente.

Al fine di assicurare la correttezza nella programmazione ed espletamento delle attività e nell'ottica di diffondere e promuovere l'integrità dei comportamenti e la trasparenza delle procedure, l'amministratore Unico di AVC ha determinato

di porre in essere le misure necessarie a garantire che l'operato dell'azienda si conformi al più completo rispetto delle disposizioni di legge e dei principi etici fondamentali che devono presiedere all'attività d'impresa, nonché a provvedere alla protezione del patrimonio aziendale.

A tal fine l'amministratore Unico ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/01 e ha deliberato l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme al dettato degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione risponde altresì all'esigenza di tutelare l'immagine aziendale e di soddisfare le aspettative dei dipendenti, degli utenti e dei committenti finalizzate al rispetto della legalità.

Ciò attraverso un'approfondita opera di sensibilizzazione di tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di AVC ad adottare comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di illeciti. L'adozione del modello è altresì finalizzata ad implementare i requisiti reputazionali dell'azienda AVC onde creare i presupposti per l'acquisizione del rating di legalità.

Copia del Modello di Organizzazione e Gestione, dei documenti ad esso allegati è depositata presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

## 1.3 ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO

Il Modello è un sistema organico ed integrato di controllo su tutte le attività aziendali, volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti, commessi dal socio unico e dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della predetta persona giuridica.

La costruzione di tale sistema avviene mediante:

- La mappatura aziendale

➢ L'individuazione delle Aree a Rischio

➢ L'individuazione e l'implementazione di sistemi di prevenzione del rischio, mediante la realizzazione di procedure e protocolli finalizzati ad impedire la commissione di illeciti in vantaggio e nell'interesse dell'azienda.

A tal fine è necessario:

• determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AVC, in particolare in coloro che agiscono nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nell'ipotesi di commissione di illeciti a vantaggio o nell'interesse dell'impresa, nell'irrogazione di sanzioni ordinamentali, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'impresa stessa.

• ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AVC, in quanto (anche nel caso in cui quest'ultima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui AVC intende attenersi nell'espletamento della propria mission;

• consentire a AVC, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

• il rispetto del principio della separazione delle funzioni e dei rispettivi poteri;

• la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

• l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

• la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione, con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

• l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

## 2. PROFILI AZIENDALI DI AVC

### 2.1 L'OGGETTO SOCIALE

La società, nei limiti delle vigenti leggi e con le relative autorizzazioni, ove previste, e con le preclusioni di ogni attività riservata dalla legge a professionisti iscritti in albi protetti, ha per oggetto l'attività edilizia in generale ed in particolare: - prendere in concessione, assumere forniture, assumere ed eseguire lavori stradali, autostradali, aeroportuali, ferroviari, marittimi, idraulici, idroelettrici, minerari, di bonifica, di trasformazione fondiaria, di edilizia civile ed industriale, nonché per gasdotti, oleodotti, elettrodotti e servizi pubblici in genere, costruire edifici civili ed industriali sia di tipo tradizionale che prefabbricati anche con pannelli solari e fonti rinnovabili, costruire edifici monumentali e loro restauro; il restauro di edifici e beni monumentali, artistici e di interesse storico sottoposti a tutela della sovraintendenza dei beni culturali e monumentali; tinteggiatura e verniciatura, impermeabilizzazione, isolamento termico, acustico ed anti-umido, fornitura e posa in opera di elementi metallici, in legno, plastica e similari, acquedotti e fognature, lavori di difesa e sistemazione idraulica, lavori di sistemazione agraria e forestale: impianti di irrigazione, di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione, trivellazione e pozzi; impermeabilizzazione di terreni; impermeabilizzazioni speciali; dighe, gallerie; lavori inerenti alle centrali idrauliche, termiche, elettriche ed elettronucleari , linea a media e bassa tensione; - realizzare impianti tecnologici e lavori speciali per l'edilizia ed in particolare impianti termici, di condizionamento, igienici, elettrici , telefonici, ascensori, antincendio di trasporto, pneumatici con la relativa gestione di tutti i suddetti impianti; - lavori

ed opere speciali varie: rilevamenti topografici speciali, esplorazioni del sottosuolo con mezzi speciali; fondazioni speciali, consolidamento dei terreni ed opere speciali nel sottosuolo; scavi archeologici; la società potrà fornire ed installare impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto ( gru, ferrovie, teleferiche, sciovie e simili) lavori speciali del binario; - partecipare a trattative private, licitazioni, gare di appalti di enti pubblici e privati in genere e per enti statali, militari; - acquistare, vendere, permutare, gestire, condurre, lottizzare, trasformare e bonificare rustici ed aree fabbricabili e fabbricati, costruire, vendere e gestire fabbricati in genere anche di tipo industriale; - assumere e gestire lavori di manutenzione, pulizia ed igiene ambientale di edifici e locali commerciali, pubblici e/o privati; - realizzare ed eseguire opere di sistemazioni di parchi, giardini, giardinaggio ed arredamenti di esterni ed interni sia civile abitazione e che per ufficio. Il tutto nel modo più ampio senza eccezione e limitazione di sorta, per conto e/o di terzi sia in Italia che all'estero. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra la società potrà eseguire consulenze tecniche e progettazioni, avvalendosi a tal fine dell'opere di professionisti regolarmente iscritti in albi professionali, con osservanza delle norme di cui alla legge 23.11.1939 n. 1815. Per la realizzazione dei singoli programmi rientranti nell'oggetto sociale la Società potrà intraprendere e svolgere qualsiasi attività ed iniziativa direttamente o indirettamente connessa, relativa o propedeutica all'oggetto sociale ed in particolare potrà: partecipare a società consortili ed a Consorzi, ad associazioni in partecipazione a raggruppamenti temporanei di impresa od altri organismi associativi; - svolgere la sua attività sia in Italia che all'estero; - svolgere la sua attività anche in appalto che in subappalto, o in concessione o in qualunque altra forma per conto di privati e di amministrazioni pubbliche anche partecipando a gare e licitazioni. La società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari ad

eccezione della intermediazione in valori mobiliari e delle attività regolate dalla legge n. 1/1991, concedere avalli e fidejussioni, aprire ed operare su conti correnti bancari anche allo scoperto, consentire iscrizioni ipotecarie, inerenti all'oggetto sociale, ritenute necessarie o utili per il perseguimento dell'oggetto sociale nel rispetto della Legge n. 1/1991, tali garanzie possono essere prestate solo nell'interesse di terzi che contraggono con la società; potrà inoltre assumere interessenze,

Quote e partecipazioni anche azionarie in altre società e ditte aventi scopo analogo o affine al proprio, purché non in via prevalente rispetto alle altre attività, ma in modo meramente strumentale al perseguimento dell'oggetto sociale, e non nei confronti del pubblico ai sensi del d.p.r. 385/1993. Restano espressamente escluse tutte le attività vietate dalla legge o da

Questa espressamente riservate a determinati tipi di società.

## 2.2 LA GOVERNANCE DI AVC

AVC adotta un sistema di governance tradizionale ed è amministrata da un Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri di gestione, sia nell'amministrazione ordinaria che in quella straordinaria della società, ed ha facoltà di recepire in ordine a tutti gli atti, contratti, operazioni ed affari che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali. AVC è parte di una holding: la società controllante, nonché proprietaria al 100% di AVC, è la AVP HOLDIG s.r.l.

## 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza, a composizione monocratica o collegiale (massimo 5/dispari) interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Amministratore Unico, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni. In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza monocratico, in posizione di staff al Consiglio medesimo. In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di reporting direttamente all' Amministratore Unico, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e

l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale.

## 3.1 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. Il Suo componente è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione. Può essere nominato Organismo di Vigilanza anche un dipendente della Società o professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza. Il compenso del componente dell'Organismo di Vigilanza, sia interno che esterno alla Società, non costituisce ipotesi di conflitto di interessi. Non può essere nominato Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Il componente che abbia un rapporto di lavoro subordinato con la Società decade automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso. L'Amministratore Unico può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio

Sindacale, l'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca del componente:

– l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;

– la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

– per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

– l'accertamento di un grave inadempimento del componente dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

– la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza. Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. all'Amministratore Unico.

## 3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con i Responsabili interni per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna

necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello, a tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service e con i Consulenti che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legal per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al management, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella

Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;

- coordinarsi con la funzione Amministrazione Finanza per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali; – accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano 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;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello. Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

L'Organismo, nel caso sia formato da soli componenti esterni può anche avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto coordinato e continuativo di una funzione interna alla Società. L'Amministratore Unico della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente dell'Amministratore Unico.

## 3.3 REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. L'OdV ha due linee di reporting:

– la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Unico e il Direttore generale, ai quali l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.lgs. 231/2001;

– la seconda, su base annuale, verso l'Amministratore Unico, il Revisore Legale dei Conti e i Consulenti con un rapporto scritto con cui verrà illustrata l'attività svolta e verrà presentato agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata ad uno degli altri soggetti sopra indicati. Il reporting ha ad oggetto:

– l'attività svolta dall'OdV;

– le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV. L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV tramite il suo Presidente il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## 3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato odv@avc.it

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service e dei Consulenti in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare, uno qualsiasi dei Destinatari che venga a conoscenza di palesi violazioni del Codice Etico o, comunque, sia testimone di comportamenti in generale non in linea con le regole prescritte dal Modello, ne deve dare immediata segnalazione all'OdV o, in alternativa, se il segnalante è un Dipendente, al suo superiore gerarchico il quale provvederà a trasmetterla all'OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

– devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;

– coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un Dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore; qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'OdV; i componenti degli Organi Sociali e, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di AVC, le Società di Service e i Consulenti, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;

– l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nell'ambito del "Sistema Disciplinare";

– i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

– la segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato;

– eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti;

– oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

· i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;

· le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;

· i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;

· le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

· l'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;

· eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);

· ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità

a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);

· altro relativo alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.) .

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

## 3.5 SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Per quanto concerne consulenti o collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante di AVC una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Pertanto, tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni destinatari del presente documento, hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello, nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, attraverso più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza

dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b) del Decreto.

Contenuto delle segnalazioni: ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.

Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità; (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti. Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato: - il ricorso a espressioni ingiuriose; - l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose; - l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici. In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la

prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello.

Canali di comunicazione: i canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che seguono, in ossequio alla normativa in tema di Whistleblowing, garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni, inoltre, la Società monitora che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio e sanziona a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

− Posta interna riservata: utilizzando le apposite cassette postali. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente", al fine di garantire la massima riservatezza.

− Casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza (odv@avc.it).
− Ulteriori canali individuati e attivati nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, 2 bis lett. D del Decreto.

Trattamento delle segnalazioni: l'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva

le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo. L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.