

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023

AVIPUGLIA SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE
E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)**

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1.Introduzione	4
1.2.Natura della responsabilità.....	5
1.3.Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	5
1.4.Fattispecie di reato	5
1.5.Apparato sanzionatorio	6
1.6.Delitti tentati	7
1.7.Procedimento di accertamento dell'illecito.....	7
1.8.Modelli di organizzazione, gestione e controllo	8
1.9.Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	9
1.10. Sindacato di idoneità.....	9
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI AVIPUGLIA SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA	11
2.1.Avipuglia Società Cooperativa Agricola	11
2.2.Modello di Business.....	12
2.3. <i>Governance</i> di Avipuglia Società Cooperativa Agricola.....	15
2.3.1. La <i>Governance</i> di Avipuglia Società Cooperativa Agricola	15
2.3.2. Principi di controllo in materia di deleghe e procure.....	16
2.3.3. Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale	17
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	19
3.1.Premessa – Finalità del Modello.....	19
3.2.Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 20	
3.2.1 Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.....	22
3.2.2. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali.....	23
3.2.3. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi	28
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	30
4.1.L'Organismo di Vigilanza	30
4.2.Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	31
4.3.Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
4.4.Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	34

4.5. Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	36
4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	37
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
5.1. Funzione del sistema disciplinare	38
5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati	38
5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni	39
5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti	41
5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico	41
5.6. Misure nei confronti dei sindaci e del Revisore Legale	41
5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.....	41
6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	43
6.1. Premessa.....	43
6.2. Dipendenti	43
6.3. Altri destinatari.....	44
7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	45
7.1. Adozione del Modello.....	45
7.2. Verifiche e controlli sul Modello	45
7.3. Aggiornamento e adeguamento.....	45

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la P.A.

PARTE SPECIALE B - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE C - Reati Societari

PARTE SPECIALE D - Reati Informatici e Trattamento illecito di dati

PARTE SPECIALE E - Reati contro l'Industria e il Commercio

PARTE SPECIALE F - Reati in materia di Antiriciclaggio

PARTE SPECIALE G - Reati in materia di violazione del Diritto d'Autore

PARTE SPECIALE H - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE I – Reati Tributari

PARTE SPECIALE L – Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE M – Reati contro la personalità individuale

REVISIONI DEL DOCUMENTO

Data inizio validità	Commento
30/12/2016	Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Avipuglia Società Cooperativa Agricola
27/12/2018	Aggiornamento Codice Etico e di Condotta
05/05/2021	Aggiornamento Codice Etico e di Condotta
23/12/2022	Revisione complessiva di tutte le parti del Modello per adeguarlo all'evoluzione dinamica della società. Aggiornamento Codice Etico e di Condotta. Aggiornamenti normativi: <ul style="list-style-type: none">• REATI TRIBUTARI (art. 25 -<i>quinqüesdecies</i>)
14/12/2023	Aggiornamento Istituto Whistleblowing ai sensi del D. Lgs 24/2023

CAPITOLO 1

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria e Confcooperative, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- K. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 -octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Per quanto concerne Avipuglia Società Cooperativa Agricola, sono state considerate potenzialmente rilevanti alcune fattispecie di reato rientranti nelle categorie: A-B-E-F-K-L-N-O-T-I-Q.

1.5. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare) che può variare da un minimo di euro 25.822,00 a un massimo di euro 1.549.370,00;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”) che, a loro volta, possono consistere in: (i) interdizione dall'esercizio

dell'attività; (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi; (vi) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); (vii) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono”*.

1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- 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 e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società 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 è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"².

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta³.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

³ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Le principali Linee Guida poste a base del presente Modello sono quelle emanate da Confindustria, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) e quelle emanate da Confcooperative, aggiornate da ultimo il 21 settembre 2010; tali documenti hanno fornito, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.10. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI AVIPUGLIA SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA

2.1. Avipuglia Società Cooperativa Agricola

Avipuglia Società Cooperativa Agricola (di seguito, per brevità, anche “Avipuglia” o “Società”), con sede in Foggia (FG), Via di Tressanti sc – I traversa, è stata costituita il 27 aprile 2005 e risulta iscritta al Registro delle imprese di Foggia nella sezione ordinaria, e nella sezione speciale con la qualifica di Impresa Agricola.

La Società Cooperativa stessa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata.

La Società è costituita in forma di **Cooperativa** e opera in campo agricolo sotto l'egida del **D. Lgs. n. 228 del 18 maggio 2001**.

La compagine societaria è costituita da soli **soci cooperatori**. Lo Statuto prevede anche la possibilità di ammettere le categorie di **soci sovventori** e c.d. **soci speciali**, ma ad oggi dette categorie non sono state istituite.

In base all'art. 5 dello Statuto di Avipuglia, possono assumere la **qualifica di soci gli imprenditori agricoli**, persone fisiche o giuridiche, **produttori singoli o associati in forma giuridica societaria, che esercitano l'attività di allevatori e che dispongono di prodotti zootecnici in qualità di proprietari, affittuari, soccidari, usufruttuari e conduttori in genere di terreni**. Avipuglia ha come oggetto sociale le seguenti attività agricole di cui all'art. 2135 c.c.:

- a) **disporre la raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione di prodotti agricoli e zootecnici provenienti prevalentemente dalla conduzione di allevamenti** e fondi rustici propri e **dei soci**;
- b) condurre allevamenti zootecnici per conto proprio;
- c) **provvedere alla collocazione sul mercato dei prodotti, sottoprodotti e dei loro derivati** ottenuti dalla lavorazione, sia per quelli propri sia per quelli **conferiti dai soci**, con la facoltà per l'organo amministrativo di aprire spacci, negozi, punti vendita sia in Italia sia all'estero;
- d) affidare a terzi di provata serietà e competenza e in possesso di adeguata attrezzatura, il compito di ritirare, lavorare, conservare e vendere alle migliori condizioni i prodotti propri o conferiti dai soci;
- e) **disciplinare la produzione dei soci allo scopo di ottenere varietà e qualità più gradite e più facilmente collocabili nei mercati interni ed esteri**;

- f) favorire i nuovi criteri di allevamento mediante impianti propri di paragone e sperimentazione;
- g) provvedere nell'interesse dei soci e ai fini del conseguimento degli scopi sociali, all'impianto ed all'esercizio di magazzini frigoriferi, incubatoi, mangimifici, mulini, macelli, depositi di medicinali ed integratori, depositi di cereali, stabilimenti per il compimento di lavorazioni agro-industriali e agricole, nonché la trasformazione e la riutilizzazione degli scarti di macellazione;
- h) promuovere ed attuare iniziative rivolte ad elevare il livello tecnico degli allevatori associati ed a formare maestranze sempre più specializzate in materia di allevamenti;**
- i) aiutare e stimolare i soci all'ammodernamento dei loro allevamenti ed eventualmente alla costruzione di nuovi, sia con consigli, anticipazioni, finanziamenti a medio e lungo termine e sia con l'assistenza, nel disbrigo delle pratiche atte ad ottenere i contributi previsti dalle leggi vigenti e future in materia agricola e zootecnica;**
- j) fornire prevalentemente ai soci beni e servizi diretti alla cura e allo sviluppo del ciclo biologico.**

Le parti dell'oggetto sociale effettivamente attuate sono evidenziate in grassetto nell'elencazione che precede.

Con Determinazione del Dirigente del Settore Agricoltura e Alimentazione della Regione Puglia n. 1582 del 18 settembre 2006 è stata riconosciuta l'**Organizzazione di Produttori Avipuglia s.c.a.** ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 102/2005.

È statutariamente ammessa la possibilità di svolgere la propria attività anche con terzi non soci. La cooperativa **opera in regime di mutualità prevalente.**

Avipuglia aderisce alla Confederazione Cooperative Italiane.

2.2. Modello di Business

Al fine di illustrare l'attuale operatività di Avipuglia, occorre brevemente richiamare i contorni dell'operazione di riassetto organizzativo che, nel corso del 2020, ha comportato la modifica del proprio assetto operativo e strutturale, andando a ridurre l'ambito di attività della Società.

In particolare, la Società (in data 18 febbraio 2020) ha provveduto alla risoluzione anticipata dei contratti di locazione che regolavano la gestione in capo ad Avipuglia dell'impianto di miscelazione per la produzione di mangime e degli immobili a uso uffici, di proprietà di una società terza.

Attualmente, dunque, Avipuglia opera unicamente come cooperativa di conferimento il cui organico è costituito da n. 7 dipendenti che svolgono attività di consulenza e monitoraggio degli allevamenti conferitori di filiera (Tecnici di Allevamento). Queste attività erano già svolte dalla Società con il medesimo personale e ad oggi rimangono le uniche attività realizzate.

Tali modifiche operative hanno quindi comportato, e comportano, un aggiornamento del Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Ai fini di una corretta comprensione dell'architettura del presente Modello, va preliminarmente rammentato che Avipuglia è socia di Gesco s.c.a. e, pertanto, assoggettata sia alle disposizioni statutarie che ai regolamenti interni di quest'ultima; in particolare, occorre fare riferimento al **Regolamento** previsto dall'art. 46 dello Statuto di Gesco s.c.a. Quest'ultimo:

(i) da un lato, disciplina l'attività di coordinamento, di orientamento della produzione e di indirizzo delle attività svolte, promanante da Gesco s.c.a., che ha come obiettivo quello di indirizzare la produzione, la scelta delle razze, l'allevamento, il conferimento e tutto quanto attiene alla politica igienico sanitaria (c.d. **filiere produttive**);

(ii) dall'altro, prevede che Gesco s.c.a. operi anche come **Organismo di Servizio** per i propri soci; in particolare, nell'ambito di tale ruolo, Gesco s.c.a. svolge le seguenti attività:

- consulenza per gli approvvigionamenti dei soci e/o servizio acquisti generici effettuato per ordine e conto degli stessi;
- studi di fattibilità, realizzazione di Know-how e acquisto di nuove tecnologie;
- messa a disposizione dei soci di adeguate risorse di supporto nella elaborazione di sistemi di qualità conformemente alle norme della serie UNI ISO 9001;
- formalizzazione in schede tecniche di prodotto degli standard qualitativi di ogni articolo commercializzato e predisposizione della loro applicazione attraverso strumenti applicativi come i piani H.A.C.C.P., manuali operativi e piani di controllo;
- servizi finanziari comprensivi dell'attivazione dei contatti con gli Istituti finanziari per il reperimento delle risorse adeguate a breve e a medio/lungo termine;
- rilevazione e analisi dei costi di produzione nelle varie fasi dei processi produttivi;
- consulenza in merito alle risorse umane e/o gestione delle politiche del personale dei soci e loro associati, nonché relative relazioni sindacali;
- elaborazione di progetti per l'aggiornamento del personale attraverso corsi di formazione interni ed esterni;
- coordinamento dei Regolamenti Interni dei singoli soci.

Ciò posto, proprio in virtù del predetto rapporto associativo e, quindi, dei servizi che Avipuglia può ricevere dalle società alle quali è associata, le funzioni aziendali di Avipuglia sono esternalizzate in Gesco s.c.a.; di conseguenza, con riferimento a dette funzioni, **la Società non è dotata di una struttura organizzativa interna e di risorse che siano in grado di far fronte alle proprie necessità, ma utilizza, sulla base del Regolamento e di specifici accordi contrattuali, le strutture di Gesco s.c.a. stessa.**

Nello specifico, sulla base del contratto di *service* in essere tra Avipuglia e Gesco s.c.a., quest'ultima svolge in favore della prima, i seguenti servizi:

- servizi amministrativi e contabili
- servizi finanziari
- assistenza assicurativa
- contrattualistica e assistenza legale
- servizi societari
- servizi fiscali
- controllo di gestione
- servizi personale dipendente
- utilizzi servizi informatici da personale dipendente
- servizi vari (realizzazione, messa in opera e mantenimento del DPMS (sistema aziendale di gestione privacy) in conformità al nuovo Regolamento Europeo (GDPR), e relative certificazioni).

Al fine dello svolgimento dei predetti servizi, il contratto in essere prevede che “*Gesco metterà a disposizione la propria qualificata organizzazione (e quindi un numero di persone e mezzi adeguato sia per numero, sia per formazione professionale, sia per caratteristiche e qualità dei mezzi usati, alla natura dell’incarico), al fine di espletare correttamente, tempestivamente, a regola d’arte e secondo i più elevati standard qualitativi tutti i servizi, onde consentire al Committente il miglior raggiungimento dei propri obiettivi e la funzionale e corretta gestione dell’impresa [...]*” (art. 2 – Oggetto).

Inoltre, “*Gesco si impegna a tenere indenne e manlevare il Committente (i) da ogni responsabilità verso terzi che insorga a carico dello stesso in relazione alle attività relative, connesse, accessorie e/o conseguenti all’esecuzione dei servizi o più in generale all’adempimento delle proprie obbligazioni [...]; e (ii) avverso ogni pretesa, richiesta, azione, costo, spesa, danno, onere, responsabilità verso terzi, ivi inclusi i relativi costi e spese legali, dipendenti o relativi o conseguenti all’adempimento delle obbligazioni di Gesco [...]*” (art. 2 – Oggetto).

Va evidenziato che **Gesco s.c.a. è una società a sua volta munita di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sulla corretta attuazione del Modello stesso.**

2.3. Governance di Avipuglia Società Cooperativa Agricola

2.3.1. La Governance di Avipuglia Società Cooperativa Agricola

Sono organi della Società:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione (per la revisione legale dei conti).

In forza dell'art. 29 dello Statuto, i soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dal presente statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

In ogni caso sono riservate alla competenza dei soci (art. 30):

- a) l'approvazione del bilancio e la destinazione degli utili;
- b) la nomina degli Amministratori;
- c) la nomina dell'organo di controllo (Collegio Sindacale e Presidente del Collegio Sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile);
- d) la determinazione del compenso degli Amministratori, dei Sindaci e del soggetto deputato al controllo contabile;
- e) le modificazioni dello Statuto;
- f) la emissione delle azioni destinate ai soci sovventori stabilendone gli importi e i caratteri, nonché sui voti spettanti secondo i conferimenti;
- g) la emissione delle azioni di partecipazione cooperativa;
- h) l'approvazione, previo parere dell'Assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione cooperativa, lo stato di attuazione dei programmi pluriennali in relazione ai quali sono state emesse le azioni medesime;
- i) l'approvazione dei regolamenti interni;
- j) la deliberazione sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- k) la deliberazione su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge o dallo statuto.

La costituzione, i *quorum* deliberativi e le modalità di votazione relativi all'Assemblea ordinaria e straordinaria sono stabiliti dagli artt. 31, 32 e 33 dello Statuto.

In base all'art. 35 dello Statuto *“La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di Consiglieri variabile da 3 (tre) a 9 (nove), eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza dei componenti il Consiglio di amministrazione è scelta tra i soci operatori o tra i delegati dal socio coltivatore diretto, purché parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado, purché compartecipe nell'azienda, oppure tra le persone indicate dai soci operatori persone giuridiche”*.

Attualmente, come anticipato, **la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri**.

Con riguardo ai poteri dell'organo amministrativo, lo Statuto (art. 36) prevede che l'organo amministrativo ha tutti i poteri per la gestione della Società.

Altro organo gestionale della Società è il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, dotato della **rappresentanza legale** della cooperativa.

L'Organo amministrativo può **delegare** parte delle proprie attribuzioni, a eccezione delle materie previste dall'art. 2381 c.c. e da quelle indicate all'art. 36 dello Statuto; può, inoltre, nominare Direttori generali, Institori e Procuratori speciali. Tali figure non risultano, al momento attuale, essere state nominate.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione una **delega di funzioni** per lo svolgimento dell'ordinaria attività sociale.

2.3.2. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di *“certezza”* ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per *“delega”* quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per *“procura”* il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a. tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- b. a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c. le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- d. ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;

- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.3.3. Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, **il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli**, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di **strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali** di:

- a. chiara descrizione delle linee di riporto;
- b. conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");
- (iii) adeguato livello di **formalizzazione**.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023

- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

CAPITOLO 3

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa – Finalità del Modello

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è il perno attorno cui ruota l'implementazione e integrazione della sostenibilità e dell'agire responsabile che rappresentano il contesto ambientale e sociale nell'alveo del quale opera Avipuglia e da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: soci, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Avipuglia gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai

comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per **(i)** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, **(ii)** le persone che esercitano la gestione e il controllo della Società, **(iii)** tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, **(iv)** coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, agiscono su mandato o per conto della stessa (es: collaboratori, consulenti, partner, fornitori, clienti), sotto la direzione o vigilanza del vertice aziendale (di seguito, “Destinatari”).

3.2. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

Nella precedente versione del Modello è evidenziata la metodologia seguita per l’elaborazione iniziale dello stesso, che aveva tratto ispirazione dalle principali Linee Guida e *best practice* elaborate dalle associazioni di categoria.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Avipuglia nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- ❖ mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- ❖ previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- ❖ istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- ❖ adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- ❖ svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella presente Parte Generale).

In sede di aggiornamento del Modello, si è proceduto ad adeguare il Modello rispetto alla naturale evoluzione della struttura e dell’operatività societaria.

Nello specifico, in sede di aggiornamento, l’attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, Statuto sociale, deleghe di poteri, etc.) sono stati individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;

- individuazione, nell'ambito dei Processi, (i) delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato *ex D. Lgs. 231/2001* (c.d. Attività Sensibili) e (ii) dei reati presenti nel Catalogo 231 astrattamente configurabili in relazione a ciascuna Attività Sensibile;
- sulla base dei risultati ottenuti, aggiornamento delle Parti Speciali del Modello.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di business (analisi del modello dei processi primari e secondari) e del modello di controllo in essere di Avipuglia svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Al riguardo, si osserva quanto segue.

Nel richiamare quanto esposto al precedente paragrafo 2.2., si rammenta che: (i) Avipuglia è socia di Gesco s.c.a. e, pertanto, assoggettata ai regolamenti statutari di quest'ultima; (ii) il Regolamento associativo di Gesco s.c.a. prevede che Gesco s.c.a. operi anche come Organismo di Servizio per i propri soci; (iii) con riguardo alle aree che si occupano di servizi che Gesco s.c.a. svolge per conto di Avipuglia su richiesta di questa, **la Società non è dotata di una propria organizzazione in quanto si avvale di quella di Gesco s.c.a.**; (iv) di conseguenza, con riferimento a dette aree, le funzioni aziendali di Avipuglia sono esternalizzate in Gesco s.c.a.

La sopra descritta organizzazione e dinamica associativa che caratterizza l'operatività di Avipuglia, si riverbera altresì sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di quest'ultima il quale non può prescindere da una forte correlazione con il Modello adottato da Gesco s.c.a.

Trasferendo tale situazione sui meccanismi applicativi del D. Lgs. n. 231/2001, si rileva quanto segue.

Una serie di reati ricompresi nel catalogo 231 può essere commessa, per conto di Avipuglia, da soggetti organizzativamente non inseriti nella struttura della Società, bensì di un soggetto terzo (Gesco s.c.a.).

In particolare, ci riferiamo alle **aree aziendali esposte al rischio di compimento delle seguenti famiglie di reato**, ricomprese nel D. Lgs. n. 231/2001:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati Societari (art. 25 –ter)
- Reati Informatici e Trattamento illecito di dati (art. 24 –bis)
- Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25 –octies)
- Reati in materia di violazione del Diritto d'Autore (art. 25 –novies)
- Reati Tributari (art. 25 –quinqüesdecies)
- Reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 –duodecies)
- Reati contro la Personalità Individuale (art. 25 –quinqüies)

Ciò posto, si rammenta che, come già accennato, **Gesco s.c.a. ha adottato un proprio Modello**; in via preliminare all'adozione ha proceduto a mappare le aree aziendali a rischio della commissione dei sopra elencati reati, producendo un documento finale di *gap analysis* contenente le azioni di

miglioramento da porre in essere al fine dell'adeguamento alla normativa in questione. Detta attività di mappatura delle aree di rischio è stata costantemente aggiornata nel corso della vigenza del Modello, a cura e sotto l'egida dell'Organismo di Vigilanza di Gesco s.c.a. medesima.

Le aree mappate in capo a Gesco s.c.a. riferite ad attività che quest'ultimo svolge a favore di Avipuglia sono quelle previste nel contratto in essere tra le parti ed elencate al richiamato paragrafo 2.2.

Si osserva, inoltre, che Gesco s.c.a. ha adottato una politica rivolta a promuovere tra le singole società ad essa associate l'adeguamento al D. Lgs. n. 231/2001, **creando al contempo un sistema sinergico con quello della cooperativa stessa, in ragione dei già descritti rapporti esistenti.**

In ragione di ciò, le suddette mappature relative ad aree gestite da Gesco s.c.a. anche nell'interesse e per conto dei propri soci (e dunque, di Avipuglia), si intendono qui richiamate come facenti parte integrante del Modello di Avipuglia.

3.2.1 Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) e Gestione dei Rischi (GR) rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei rischi. L'adeguatezza del SCI-GR dipende dalla solidità dei processi aziendali e dei relativi presidi di controllo, ma anche dalla capacità dell'impresa di affrontare e adattarsi ai cambiamenti degli scenari di rischio che caratterizzano il contesto economico-sociale e i mercati in cui opera, cambiamenti indotti non solo da fenomeni "ordinari" (es: interventi legislativi e/o regolamentari), ma anche da fattori imprevisi o comunque di difficile controllo quali (i) il progresso tecnologico, (ii) l'instabilità politica e macro-economica, (iii) le gravi crisi a livello mondiale (quali, a esempio, la recente pandemia da Covid-19 e le violente ricadute sul tessuto economico che la stessa ha generato).

Il SCI-GR comprende:

- 1) Presidi di controllo orizzontali, aventi carattere generale e applicabili in relazione a tutti i Processi;
- 2) Presidi di controllo verticali, specifici per i diversi Processi, rinvenibili nella Parte Speciale del Modello.

A titolo di completezza, si evidenzia che il grado di controllo che la Società decide di attuare per ciascuna attività a rischio è in funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dalla Società stessa per quella determinata attività. Come noto, il concetto di "rischio accettabile" è elemento essenziale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo in quanto, in assenza di una sua determinazione, la quantità/qualità di controlli preventivi istituiti sarebbe virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Ciò detto, come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria, con riguardo ai reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D. Lgs. 231/2001); come evidenziato in giurisprudenza, la "frode" a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del

Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia.

Con riguardo invece ai reati-presupposto colposi la soglia di “rischio accettabile” è rappresentata dalla «realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la piena osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001».

In base a questi principi, per tutti i Processi considerati “a rischio” di commissione di reati presupposto, il Modello 231 della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di protocolli: 1) che siano ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta, e 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

3.2.2. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali

I presidi di controllo che hanno impatto prevenzionale su tutti i Processi a rischio sono i seguenti:

AMBIENTE DI CONTROLLO	Ambiente di Controllo , rappresenta le fondamenta dell'intero SCI-GR, andando a influenzare tutte le altre componenti del sistema nonché l'intera struttura organizzativa societaria; il Consiglio di Amministrazione ha piena consapevolezza ed esercita il ruolo di definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società e struttura di conseguenza il SCI-GR.
	Codice Etico che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è la carta dei valori e dei principi ispiratori dell'azione d'impresa: la carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Obiettivo del Codice Etico è instaurare un clima culturale e regolamentare che – oltre a dissuadere dal porre in essere condotte che possano dar luogo a reati - garantisca all'impresa di essere percepita e valorizzata come garanzia di responsabilità morale
	Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro , comprende un (i) la presenza di un <u>organigramma aggiornato</u> e con chiare linee di riporto, (ii) <u>job description/mansionari</u> contenenti una chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna posizione, dei relativi poteri e responsabilità.

	<p>Impegno ad attrarre, sviluppare e trattenere risorse competenti: la Società è attivamente impegnata nell'individuare le migliori risorse, con competenze adeguate a perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali; dimostra attrattiva verso i talenti, sviluppa il potenziale delle risorse umane, coltiva il percorso di crescita e pianifica e gestisce la successione.</p>
--	---

<p>VALUTAZIONE DEL RISCHIO, ATTIVITA' E PRESIDI DI CONTROLLO</p>	<p>Definizione chiara degli obiettivi aziendali: la Società attua una politica di chiara definizione a medio-lungo periodo degli obiettivi organizzativi e gestionali dell'azienda e di assegnazione ai vari livelli della struttura aziendale (es.: piani operativi e industriali; budget, investimenti). Ciò consente la possibilità di valutare i rischi connessi al raggiungimento di detti obiettivi. La pianificazione contiene anche la previsione dei costi correlati.</p>
	<p>Considerazione del rischio frode: in sede di valutazione dei rischi, viene considerato e soppesato il rischio di frodi sia interne che verso l'esterno.</p>
	<p>Gestione dei cambiamenti: la Società identifica e valuta i cambiamenti che possono avere un impatto sul perseguimento degli obiettivi; sono previsti sistemi di allerta in grado di segnalare e affrontare tempestivamente eventuali nuovi rischi.</p>
	<p>Funzione Internal Audit: pur non essendo dotata di detta funzione, in virtù dei già illustrati rapporti con Gesco s.c.a, la Società è assoggettata - a garanzia del corretto ciclo produttivo e della reputazione dell'intera filiera – all'attività di <i>assurance</i> e di supporto operativo, finalizzata alla verifica continuativa dell'efficacia e dell'efficienza del SCI-GR e della relativa organizzazione posta in essere dalla Funzione Internal Auditing, Risk and Reputation di Gesco s.c.a.</p>
	<p>Organismo di Vigilanza: l'Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo finalizzati a garantire la vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.</p>
	<p>Forme di controllo contabile: la Società è assoggettata a revisione legale dei conti ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010.</p>
	<p>Servizio di Protezione e Prevenzione: è organizzato con</p>

	<p>struttura e caratteristiche proporzionate rispetto all'azienda e svolge i compiti previsti dall'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2001. Il Responsabile del servizio è esterno.</p>
<p>Assicurazione Qualità: svolge sia attività preventive tese ad assicurare che i processi di produzione rispettino gli standard qualitativi che di controllo della conformità del prodotto finale alle specifiche e ai requisiti predefiniti.</p>	
<p>Audit di parti terze: la Società è assoggettata a periodici e continuativi audit posti in essere da enti di certificazione accreditati (prodotto biologico); a tali attività possono essere assimilate le verifiche periodiche e straordinarie che vengono poste in essere da pubbliche autorità.</p>	
<p>Procedure: i processi aziendali sono presidiati e regolamentati da adeguate disposizioni nel rispetto dei principi di segregazione dei ruoli, tracciabilità e controllo; le procedure inerenti alle attività sensibili sono parte integrante del presente Modello anche laddove non espressamente richiamate.</p>	
<p>Segregazione delle funzioni: nella gestione dei processi è garantito il principio di separazione dei ruoli attraverso l'assegnazione a soggetti diversi delle fasi cruciali di cui si compongono i processi stessi e, in particolare, quelle della decisione, dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.</p>	
<p>Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione: è assicurata la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione, conservazione e verificabilità della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, operazione o transazione. A tal fine, è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso adeguati supporti documentali e informatici grazie ai quali è possibile procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. Per ogni operazione si può facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.</p>	
<p>Documentazione dei controlli: è assicurata la documentabilità dei controlli effettuati (sia audit interni che</p>	

	<p>di parti terze). È possibile ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate, e la correttezza dei risultati emersi.</p>
	<p>Clausole contrattuali: sono inserite all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento delle attività sensibili apposite clausole volte a tutelare la Società dalle condotte poste in essere dalle proprie controparti contrattuali, in violazione del Modello e delle procedure aziendali che di esso sono attuazione. Tali clausole prevedono, a esempio: (i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Modello 231 della Società; (ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.</p>
	<p>Sistema di gestione delle risorse finanziarie: la gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su workflow coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti. Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di: (i) separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra); (ii) tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile; (iii) individuazione del rationale della spesa da sostenere; (iv) previsione di forme di pagamento standard; (v) adozione di un processo di budgetizzazione e di controllo di gestione che consenta la tracciabilità e la ricostruibilità a posteriori dei singoli passaggi; (vi) rigorosa applicazione del principio di predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione di esborsi o pagamenti da parte della Società (es. componente variabile della retribuzione ai dipendenti, onorari dei consulenti, etc.).</p>
	<p>Reg. UE n. 679/2016 (GDPR): la Società ha adottato un sistema di gestione per l'attuazione del Reg. UE n. 679/2016 (GDPR) in materia di Tutela dei Dati Personali e libera circolazione degli stessi; il sistema ha forti interrelazioni con il presente Modello con riferimento alle tematiche di prevenzione dei Reati Informatici.</p>

<p>INFORMAZIONE COMUNICAZIONE</p> <p>E</p>	<p>Comunicazione e formazione: la comunicazione riguarda il Modello 231, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano. La comunicazione è capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, è consentito l’accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l’intranet aziendale. Viene sviluppato un adeguato programma di formazione contenente i soggetti destinatari, il contenuto dei corsi di formazione, la periodicità, le modalità di erogazione, l’obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l’aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell’aggiornamento del Modello.</p>
	<p>Flussi informativi: il Modello prevede che i Destinatari devono comunicare all’Organismo di Vigilanza eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività e, in particolare, la conoscenza di situazioni in cui la stessa sia stata posta in essere in violazione delle procedure aziendali in vigore.</p>
	<p>Adozione di un Sistema di Whistleblowing: Ai sensi del D. Lgs 24/2023 (“protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”), in relazione a tale normativa la Società:</p> <p>(i) ha istituito idonei canali interni per la trasmissione di segnalazioni di violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo da parte di a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a; c) lavoratori autonomi, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso la società o che forniscono beni o servizi alla stessa, liberi professionisti e consulenti che collaborano</p>

	<p>con la società, volontari e tirocinanti, che siano retribuiti o non retribuiti.</p> <p>(ii) ha affidato la gestione di tali canali interni ad un soggetto esterno autonomo e debitamente formato all'assolvimento degli adempimenti previsti dal Decreto.</p> <p>(iii) garantisce che i canali assicurino la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.</p> <p>(iv) ha adottato una procedura, alla quale si rinvia integralmente, in cui sono indicate le modalità operative di funzionamento del sistema di segnalazione nonché le misure di tutela previste per i soggetti segnalanti.</p>
--	---

<p>MONITORAGGIO E SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>Relazioni e Reportistica: le attività di controllo sopra indicate sono documentate in apposite reportistiche; gli organi di controllo relazionano con frequenza periodica al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del SCI-GR.</p>
	<p>Adozione di un Sistema Disciplinare: a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, il Sistema contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo.</p>

3.2.3. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, l'Internal Audit (*vedi sopra*), il Datore di lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023

imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

CAPITOLO 4

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria e le Linee Guida di Confcooperative individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Avipuglia ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni e i suoi membri sono rieleggibili.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice civile per gli amministratori;
- b) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001;
- c) coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di società controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- e) coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Nel caso di nomina di un membro interno, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera e).

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico; la revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, del rapporto di lavoro tra la Società e il membro interno. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo

che riguardi il membro interno (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, dimissioni, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

- venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei soci presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo solamente al Consiglio di Amministrazione.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di: **(i)** segnalazioni relative condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e del Codice Etico (di seguito, **Segnalazioni**); **(ii)** informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Organismo di Vigilanza stesso (di seguito, classificate in **Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività Sensibili**).

In linea generale, deve essere permesso all'Organismo di Vigilanza di accedere a ogni tipo d'informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odvavipuglia@amadori.it

Con specifico riferimento alle **Segnalazioni**, occorre tenere presente quanto disposto dal D. Lgs 24/2023 (c.d. *whistleblowing*). A titolo di premessa, si rammenta che il riferimento è a segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello della Società, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ciò posto, la Società deve attivare uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 3, comma 3, lettere c), d), e), f), g) e h) del D. Lgs 24/2023, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale fine, Avipuglia in conformità a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023, ha istituito un sistema di gestione delle segnalazioni, affidando alla Direzione Internal Audit, Risk and Reputation della Società Gesco s.c.a., la gestione dei canali di comunicazioni interni. Le modalità e la gestione operativa di tali canali sono disciplinate all'interno della specifica Policy.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 nonché violazioni del Modello 231 e del Codice Etico della Società, il gestore delle segnalazioni individuato coinvolgerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Sempre con riguardo alle Segnalazioni, si rammenta che coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello.

Salvo quanto segue, si evidenzia che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento è ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello della Società. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Per quanto concerne le **Informazioni Generali**, le stesse sono indispensabili al fine di consentire/agevolare le attività di vigilanza che competono all'Organismo di Vigilanza; quest'ultimo deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- 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 reati ricompresi nel Catalogo 231 (di seguito, Reati);
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;

- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione;
- le eventuali comunicazioni della Società di Revisione e del Collegio Sindacale (se nominato) riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che s'intende conferire a membri della Società di Revisione o del Collegio Sindacale (se nominato) diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'Organismo di Vigilanza a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza e dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando la casella di e-mail odvavipuglia@amadori.it

Infine, per consentire il monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i Process Owner sono tenuti a trasmettere all' Organismo di Vigilanza le **Informazioni sulle Attività Sensibili** realizzate.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati in un'apposita procedura.

4.5. Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione circa gli esiti delle verifiche eseguite;
- la seconda, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Quanto a tale seconda linea di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, immediatamente, anche individualmente, trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

CAPITOLO 5

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;

- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, a istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Consiglio di Amministrazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Avipuglia intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della "multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione", secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite

dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Avipuglia di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione o all'Amministratore Unico.

5.6. Misure nei confronti dei sindaci e del Revisore Legale

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci (qualora venisse nominato detto organo) ovvero del Revisore Legale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Avipuglia costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

Avipuglia, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Avipuglia è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Avipuglia in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità (principio di reiterazione) al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali”*.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- a. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- d. partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Avipuglia sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in Società ai temi e ai principi del Modello.

6.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Avipuglia rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Adozione del Modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

7.2. Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.3. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.