



# AMAP S.p.A.

Modello Organizzativo ex 231/01

## **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

- *Approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 8 del 17/10/2019 -*



**INDICE****Premessa**

- 1) Nomina, composizione e durata**
- 2) Requisiti soggettivi**
- 3) Cause di ineleggibilità, inconfiribilità ed incompatibilità**
- 4) Cessazione dall'incarico**
- 5) Funzioni e Poteri dell'O.d.V.**
- 6) Disposizioni di carattere generale**
- 7) Modifiche del Regolamento**



**Premessa**

*Trova regolamentazione nelle disposizioni del presente documento, l'Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del vigente Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'AMAP S.p.A. allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lg. n. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L n. 300/2000".*



## 1. Nomina, composizione e durata

**1.1** L'OdV di AMAP S.p.A. ha struttura collegiale ed è composto da n. 3 componenti, di cui uno interno prescelto tra il personale societario, nominati con delibera dell'Organo Amministrativo.

L'OdV viene individuato tra soggetti con provata esperienza ed in modo da attendere sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché il possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria. La scelta sarà effettuata valutando i curriculum presentati anche in risposta ad apposito avviso pubblicato sul sito societario.

**1.2** L'OdV ha durata triennale decorrente dalla data del provvedimento di nomina. Alla scadenza, sino all'insediamento del nuovo OdV, le funzioni saranno svolte dall'organo di controllo a norma dell'art.35 terzo comma dello Statuto.

I componenti dell'OdV possono essere revocati anticipatamente per le cause di cui al presente regolamento.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di un componente, l'Organo Amministrativo, senza indugio, si riunirà per provvedere alla nomina del nuovo componente che cesserà alla stessa scadenza del triennio relativo all'OdV già in carica.

Ai componenti esterni dell'OdV è riconosciuto un compenso lordo annuo complessivamente pari al 30 per cento del compenso percepito per la carica di componente dell'Organo Amministrativo, ai sensi del secondo comma dell'art. 35 dello statuto sociale.

Al componente interno è, invece, riconosciuto un compenso annuo lordo pari al 20 per cento del compenso percepito per la carica di componente dell'Organo Amministrativo.

**1.3** Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia e terzietà. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo. In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

**1.4** Al momento dell'insediamento l'O.d.V nomina un Presidente con il compito di convocare e coordinare le attività dell'Organismo stesso.



## 2. Requisiti soggettivi

**2.1** Possono essere nominati componenti esterni dell'OdV i soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità in campo gestionale o giuridico od economico - finanziario.

Il componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

**2.2** Il componente interno è scelto tra il personale societario con funzioni direttive e con competenze in materia di organizzazione o in discipline giuridiche od economiche. Il componente interno assolverà a compiti di supporto e di raccordo tra l'Organismo di Vigilanza e la struttura societaria.

**2.3** In particolare l'Organismo di Vigilanza deve avere i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza, i quali richiedono in particolare:
  - ❖ La previsione di informazione dell'Organismo di Vigilanza ai massimi vertici aziendali (Organo di Amministrazione, Direttore Generale ed, eventualmente, anche Collegio Sindacale e Revisore Contabile);
  - ❖ L'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- La professionalità, riferita all'insieme di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività di OdV ;
- La continuità d'azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lg. 231/01, favorita dalla presenza di una struttura/organo dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza del modello.

## 3. Cause di ineleggibilità, inconfiribilità ed incompatibilità

Il componente esterno dell'OdV non dovrà avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovrà essere legato alla Società da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Non potrà essere nominato componente dell'OdV chi si trovi in una delle cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2399 del codice civile e di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D. lvo n.39/2013.



#### 4. Cessazione dall'incarico

**4.1** La revoca di componente dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'Organo Amministrativo.

**4.2** L'Organismo di Vigilanza non potrà essere revocato se non per giustificati motivi, anche legati ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società.

**4.3** A tale proposito, saranno considerati giustificati motivi di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, a titolo meramente esemplificativo:

- per motivi connessi all'inadempimento specifico – sia esso doloso o colposo – agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- per l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di AMAP ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- per intervenuto rinvio a giudizio o intervenuta condanna anche non definitiva del componente per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o dalle Misure Integrative Anticorruzione e Trasparenza;
- per intervenuta causa di decadenza di cui all'art. 2399 del codice civile;
- nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- allorquando vengano meno in capo all'OdV i requisiti di "autonomia e indipendenza" nonché di "continuità di azione";
- allorquando cessi il rapporto di dipendenza con AMAP ad iniziativa del componente interno dell'OdV.

**4.4** Il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico senza obbligo di motivazione, mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo da inoltrarsi con un preavviso di almeno 3 (tre) mesi.

**4.5** Il venire meno dei requisiti di cui ai precedenti paragrafi, comporterà la decadenza automatica del componente dall'Organismo.



## 5. Funzioni e Poteri dell'O.d.V.

### 5.1. All'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e Collaboratori;
2. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

#### A) Aggiornamento:

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento e proponendo all'Organo medesimo l'adozione del Modello revisionato;
- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in AMAP, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare all'Organo Amministrativo l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

#### B) Verifiche e controlli:

- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio dei Processi Sensibili ai fini del Modello, provvedendo anche all'emanazione di circolari informative interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;



- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da AMAP, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione. A tale proposito si rileva che l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, da parte di tutti i dipendenti, mediante apposito sistema di comunicazione interna all'uopo predisposto dall'OdV, di quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello – ivi compreso eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 - o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, le informazioni riportate al successivo punto;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre AMAP al rischio concreto di commissione di uno dei Reati;
  - b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

**C) Formazione:**

- coordinarsi con il Servizio AFGE per la definizione dei programmi di formazione per il personale ed una volta definiti tali programmi di formazione, provvedere periodicamente alla verifica sulla qualità dei contenuti degli stessi;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;



**D) Violazioni e sanzioni:**

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D. Lgs. 231/2001 alla funzione aziendale competente, all'Organo Amministrativo e nell'ambito dell'attività di reporting anche al Collegio Sindacale;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

**6. Disposizioni di carattere generale**

**6.1** In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

**6.2** L'OdV, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

**6.3** L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

**6.4** L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Consulenti, o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Societari o funzioni aziendali.

**7. Modifiche del Regolamento**

**7.1** Eventuali modifiche al presente Regolamento potranno essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dall'Organo Amministrativo dell'AMAP S.p.A. in conformità alle disposizioni di cui all'art. 35 del vigente Statuto.

**7.2** Ogni precedente disposizione in contrasto con il presente regolamento si intende espressamente abrogata.

**17 OTTOBRE 2019**