

AGENZIA PROVINCIALE PER L'ORIENTAMENTO, IL LAVORO E LA FORMAZIONE DI PAVIA

STATUTO E REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

EX D.LGS. n. 231/2001

SOMMARIO

1.	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2.	REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ, ONORABILITÀ E CONTINUITÀ.....	3
3.	NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO	5
4.	CAUSE D'INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ.....	5
5.	DURATA IN CARICA, REVOCA, DECADENZA, RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO.....	6
6.	PRESIDENTE DELL'ODV.....	9
7.	SEGRETARIO	9
8.	COLLABORATORI INTERNI E CONSULENTI ESTERNI	9
9.	CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA	10
10.	VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO	13
11.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	14
12.	FUNZIONI, DOVERI E POTERI DELL'ORGANISMO.....	14
13.	CONSULTAZIONI PER ISCRITTO	17
14.	AUDIZIONI	18
15.	VERBALI.....	18
16.	DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIAZIONE	19
17.	FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
18.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
19.	WHISTLEBLOWING E SEGNALAZIONI.....	20
20.	RESPONSABILITÀ	21
21.	MODIFICHE DELLO STATUTO/REGOLAMENTO.....	21
22.	DISPOSIZIONI FINALI	22

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

È istituito presso l'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione di Pavia un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo" o "OdV") in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del modello di organizzazione e gestione (di seguito "il Modello") adottato dall'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione di Pavia allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". Lo scopo dell'ODV è anche dettagliato in sede di modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001 del 30 gennaio 2023 aggiornato anche nell'annualità 2026 a cui si rinvia.

Il presente regolamento è predisposto dall'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione di Pavia al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo riporta e risponde direttamente ed esclusivamente al CdA.

2. REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ, ONORABILITÀ E CONTINUITÀ

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve quindi soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono i seguenti:

Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza non deve essere coinvolto nelle attività operative o gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono utilizzando professionisti o personale esterno indipendente e non soggetto ad altri rapporti con l'ente e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Deve essere garantita la sua indipendenza, anche economica, da qualsiasi organo sociale. Occorre inoltre fornire all'Organismo di Vigilanza sia un autonomo potere di controllo - idoneo all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello

Organizzativo - sia un autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello Organizzativo;

Professionalità: l'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva, consulenziale e giuridica. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità di azione: tale requisito impone una presenza costante in azienda dell'Organismo di Vigilanza. L'OdV, in particolare, deve: lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri d'indagine; curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento; non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Onorabilità e assenza di conflitti di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla legge, con riferimento agli amministratori.

Ciascun componente dell'OdV non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza sia dotato delle seguenti:

a) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

b) Competenze professionali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui l'Ente opera;
- conoscenze giuridiche, in particolare del d.lgs. n. 231/2001;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie di Internal Auditing;

- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva” e “consulenziale”.

3. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO

L'Organismo è un organo collegiale, nella convinzione che la composizione collegiale garantisca una migliore efficacia e funzionalità e che il suddetto collegio è stato riconosciuto come il più adeguato a svolgere le funzioni di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

L'organo collegiale è composto da tre membri uno indicato dal Comune, uno dalla Provincia e uno scelto dall'Agenzia, in subordine eventualmente individuati tutti da APOLF.

Il CdA dell'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione di Pavia provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo mediante delibera consigliare.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di vigilanza accetta l'incarico mediante dichiarazione scritta con la quale attesta il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi con la Società, fatto salvo l'eventuale pagamento del compenso per l'attività svolta.

4. CAUSE D'INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né – nel caso siano esterni all'ente - dovranno essere legati all'Ente da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001, ovvero siano stati condannati con sentenza, anche non definitiva:

- 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 2) alla reclusione per uno dei quattro delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile e nel R. D. n. 267 del 16 marzo 1942 e successive modifiche ed integrazioni;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza gli interdetti, gli inabilitati e i falliti.

I membri dell'OdV sono tenuti a comunicare senza indugio al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette cause di ineleggibilità.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo di Vigilanza incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta condizione sia cessata, il CdA deve revocare il mandato.

5. DURATA IN CARICA, REVOCA, DECADENZA, RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità d'azione, la durata in carica dei componenti l'Organismo è equiparata a quella del CdA, eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA, organo sociale cui è imputata la responsabilità di adottare il Modello.

Il CdA dell'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione di Pavia può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- se uno dei partecipanti è indagato o è stato condannato per reati inerenti all'oggetto dell'azienda speciale.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il CdA, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di autonomia,

indipendenza, onorabilità e professionalità, oppure all'interdizione o inabilitazione, comporta la decadenza automatica del membro dell'Organismo dall'ufficio.

Il componente dell'OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, ad esempio mediante dimissioni volontarie. È opportuno che la rinuncia sia redatta in forma scritta ovvero risulti negli atti sociali, sia motivata e avvenga con un congruo preavviso di almeno 3 mesi. La comunicazione deve essere indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione da parte dell'organo amministrativo anche, ad esempio, attraverso la conferma da parte dei destinatari.

La rinuncia del componente dell'OdV ha effetto immediato. Nel caso in cui le dimissioni riguardino più membri, per stabilirne l'ordine di efficacia farà fede il momento nel quale esse sono state ricevute dall'ente.

In caso di rinuncia, l'organo amministrativo provvede tempestivamente a sostituire il membro dimissionario. Per garantire la continuità operativa dell'OdV in caso di cessazione dell'incarico di uno o più membri, è possibile la nomina di membri supplenti.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al CdA il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare tempestivamente al CdA il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il CdA abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Per evitare discontinuità temporale della funzione di vigilanza, è adottato il regime di *prorogatio*, se necessario, consentendo all'OdV uscente di restare in carica fino alla nomina del successivo, garantendo così il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 ai fini dell'esimente da responsabilità.

6. PRESIDENTE DELL'ODV

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti e poteri:

- promuove e coordina l'attività dell'OdV;
- convoca e presiede le riunioni, fissando l'ordine del giorno e ne dirige i lavori,
- rappresenta l'OdV con facoltà di delegare altro componente;
- invita alle riunioni dell'organismo i responsabili di altre funzioni aziendali e/o a fini consultivi, consulenti esterni;
- cura i rapporti con l'amministratore unico.

Nell'esercizio della sua attività, il Presidente, eventualmente con la collaborazione del segretario, redige i verbali delle sedute e cura la documentazione dell'organismo, le convocazioni e gli inviti di cui sopra.

Il Presidente sottoscrive le comunicazioni dell'OdV in nome e per conto del medesimo.

In caso di cessazione dall'incarico del Presidente, subentra nella funzione il componente più anziano dell'OdV fino alla data in cui il l'organo di gestione di APOLF delibera la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

7. SEGRETARIO

L'Organismo può nominare un Segretario.

Il Segretario collabora alla stesura dei verbali delle riunioni dell'OdV ed è responsabile della conservazione del registro, nonché allo svolgimento dei compiti concernenti gli aspetti organizzativi dell'organismo stesso.

Il Segretario si attiva al fine di avere tutti gli indirizzi di posta elettronica o altri canali di comunicazione a cui inviare la documentazione, necessari per lo svolgimento dei compiti organizzativi che le competono.

8. COLLABORATORI INTERNI E CONSULENTI ESTERNI

L'organismo di vigilanza può farsi assistere da collaboratori interni e consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- panoramica di eventuali novità normative, giurisprudenziali, di rilievo per l'attività ed il funzionamento dell'OdV e per l'adeguatezza/aggiornamento del Modello;
- discussione sui report di Audit dai quali siano emersi aspetti/criticità rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- discussione circa lo stato di avanzamento dei lavori dell'organismo di vigilanza;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra quanto riportato nello stesso e quanto riscontrato nello svolgimento delle attività di monitoraggio;
- aggiornamento circa l'emanazione delle eventuali procedure legate a principi specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come sensibili.

I consulenti esterni partecipano alle riunioni dell'organismo di vigilanza su convocazione del Presidente.

L'Organismo di Vigilanza rimane sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

9. CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA

L'Organismo si riunisce di norma con cadenza periodica, garantendo un totale di almeno 4 sedute l'anno. Inoltre, l'Organismo si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta scritta al Presidente almeno un membro, quando risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'organismo.

La riunione dell'Organismo è convocata dal Presidente mediante avviso. Il Presidente stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni ed invia ai membri dell'organismo di vigilanza e, se invitati, alle altre funzioni aziendali e/o ai consulenti esterni, le convocazioni, l'ordine del giorno e i documenti necessari ai lavori, almeno dieci giorni lavorativi prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Le convocazioni e la documentazione sono trasmesse a mezzo posta elettronica.

Qualora non si provveda ad una tempestiva convocazione da parte del Presidente quando questa sia richiesta da uno dei membri, questi può richiedere la convocazione al Presidente del CdA il quale provvede secondo le regole previste dal presente regolamento entro tre giorni.

Il Presidente può inviare l'ordine del giorno nonché invitare alle riunioni i membri del Collegio Sindacale, ove istituito.

In caso di urgenza motivata, il Presidente può fare esaminare argomenti non iscritti all'ordine del giorno, anche su richiesta di altri partecipanti alla riunione.

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei membri in carica e sono presiedute dal Presidente, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario.

Per le decisioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensitive ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il Vertice aziendale, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza. (Sensitive: A titolo esemplificativo: scoperta di eventuali comportamenti a rischio di illecito, indagini dell'Autorità giudiziaria nei confronti di un dipendente o del Vertice aziendale, valutazione in ordine all'irrogazione da parte della funzione competente di provvedimenti disciplinari di particolare rilevanza nei confronti del personale, ecc...).

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i membri dell'Organismo.

Le riunioni si tengono presso la sede sociale della società, ma possono essere tenute in video o teleconferenza, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri. In particolare, è necessario che:

- a) sia consentito al Presidente di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- b) sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno.

In ogni caso, la riunione si riterrà svolta nel luogo ove è presente il Presidente.

Alle riunioni dell'OdV possono essere invitati a partecipare dipendenti, consulenti, collaboratori o soggetti terzi, qualora la trattazione di specifici argomenti lo richieda. La partecipazione di soggetti

esterni all'OdV è circoscritta al tempo strettamente necessario all'audizione o al confronto con costoro. Il Presidente ricorda ai partecipanti esterni gli obblighi di riservatezza ai quali essi sono tenuti in relazione alle informazioni trattate e, se necessario, chiede agli stessi l'assunzione di un formale impegno di rispetto dei suddetti obblighi. In ogni caso, i partecipanti esterni non possono assistere alle deliberazioni delle decisioni dell'OdV.

L'OdV può convocare riunioni, secondo le modalità sopra descritte, a fini specifici e che coinvolgono determinati soggetti. Le principali tipologie di riunioni possono essere così articolate:

- a) Riunioni interne dell'OdV. Si tratta di incontri riservati ai soli membri dell'Organismo e dedicati alla valutazione delle evidenze acquisite, alla calibrazione del piano delle verifiche, alla discussione dei casi emersi e all'elaborazione delle eventuali proposte correttive.
- b) Riunioni con le funzioni aziendali. Costituiscono incontri con i responsabili delle unità organizzative coinvolte nei processi aziendali a rischio reato, finalizzati all'approfondimento di specifici aspetti operativi, all'analisi dei flussi informativi e alla verifica dell'allineamento tra le procedure applicate e quanto previsto dal Modello.
- c) Riunioni con gli organi societari (CdA, Revisore legale). Questi incontri rispondono all'esigenza di consolidare un sistema di governance integrata e multilivello
- d) Riunioni con consulenti esterni o soggetti terzi. In talune circostanze, la complessità tecnica delle verifiche richiede il coinvolgimento di esperti qualificati esterni (ad es. per tematiche ambientali, informatiche - infatti, si ravvisano competenze in ambito di cybersicurezza (L. n. 90/2024, recante «Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici») e intelligenza artificiale (Legge 23 settembre 2025, n. 132), richiedendo all'O.d.V. di svolgere attività di vigilanza sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello 231, con specifico riferimento alle misure e ai protocolli di sicurezza informatica; nonché nei riguardi dei profili ambientali dell'attività d'impresa a seguito dell'inserimento dell'art. 25-undecies nel d.lgs. 231 del 2001, a seguito del d.lgs. 121 del 2011, che ha introdotto nel novero dei reati presupposto fattispecie, tra le quali l'inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter D.lgs. n. 152/2006), violazioni in materia di protezione delle acque, aria e suolo, commercio di specie protette (artt. 727-bis e 733-bis c.p.). La materia si connota di una complessità tecnica tale da richiedere la necessità di avvalersi di esperti consulenti tecnici ambientali, in

particolare durante la mappatura dei reati con rischi ambientali - , giuslavoristiche). Le riunioni con tali soggetti devono essere formalizzate e finalizzate alla produzione di report tecnici o alla definizione condivisa di azioni correttive.

- e) Riunioni ad hoc. Convocate a fronte di eventi straordinari – quali procedimenti penali, gravi inadempimenti, segnalazioni whistleblowing significative in ambito 231 o incidenti critici – queste riunioni sono orientate alla tempestiva presa d’atto dell’accaduto, all’analisi degli impatti potenziali e alla definizione di misure immediate di contenimento. Esse costituiscono un presidio reattivo e strategico volto a rafforzare la resilienza organizzativa del sistema 231.

10. VOTO E DELIBERE DELL’ORGANISMO

Ciascun membro dell’Organismo ha diritto ad un voto. Il voto è palese ed è espresso mediante appello nominale, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall’Organismo stesso.

Le delibere dell’Organismo sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei membri dell’Organismo presenti. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al CdA, su richiesta del Presidente.

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.

I consulenti esterni, qualora invitati alla riunione, esprimono su richiesta dell'organismo parere consultivo e, come tale, non vincolante per le decisioni da assumere.

Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale.

È fatto obbligo a ciascun membro dell’Organismo di comunicazione agli altri componenti di astenersi dalla votazione nel caso in cui essi si trovassero in situazione di conflitto di interessi con l’oggetto della delibera.

In caso di inosservanza dell’obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del membro dell’Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

Le deliberazioni dell’Organismo contrarie alla legge o allo statuto possono essere annullate su istanza dei componenti assenti o dissenzienti ai sensi dell’art. 2388 comma 4 c.c... La delibera è

ritenuta nulla se manca degli elementi essenziali di esistenza o legittimazione; a titolo esemplificativo e non esaustivo la delibera è nulla quando assunta in ordine a materie che esulano dalla competenza dell'Organismo o se contraria a norme imperative.

11. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'organismo sono tenuti al più assoluto riserbo in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del CdA.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello, anche grazie all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@apolfpavia.it.

Inoltre, i componenti dell'organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Codice in materia di protezione dei dati personali (Codice della Privacy (D.lgs. 196/2003) aggiornato dal D.lgs. 101/2018 e sul Regolamento UE 2016/679 (GDPR)).

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo.

12. FUNZIONI, DOVERI E POTERI DELL'ORGANISMO

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla agenzia,

secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'agenzia al rischio di reato;
2. verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
3. verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali;
4. sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del Decreto;
5. effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal modello, in particolare verificare che le procedure, i controlli previsti all'interno del modello siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
6. coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per tenere aggiornate le aree a rischio reato e controllare la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio, e garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
7. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute affinché il modello possa essere aggiornato;

8. promuovere iniziative e monitorare lo svolgimento di periodiche attività di formazione, informazione e comunicazione sul modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine.
9. riferire periodicamente al Rappresentante Legale / Consiglio di Amministrazione, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
10. invitare l'organo amministrativo ad avviare l'azione disciplinare a fronte di riscontrate violazioni del Modello da parte del personale aziendale o di terzi, ovvero esprimere il proprio parere ove interpellato dagli organi societari competenti all'irrogazione delle medesime sanzioni disciplinari.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione dei modelli organizzativi richiesti dall'art. 6 in esame. Ma anche, e necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

1. qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'organismo adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

2. qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione dei modelli di comportamento ed organizzativi emergano significative violazioni delle relative prescrizioni, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendali che incidono su natura, tipologia o intensità dei rischi-reato e/o sul funzionamento dei presidi di controllo, mutamenti normativi, la necessità di adeguamento degli stessi, che pertanto risultino integralmente e correttamente attuati, ma si rivelino non idonei allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal decreto,

L'OdV si attiverà per garantire l'aggiornamento, formulando proposte all'CdA e/o alla funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi.

Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili e di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, avendo cura di non mettere in difficoltà il lavoro e le attività dell'azienda, qualora ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

La cura dell'aggiornamento del Modello si attua attraverso: il costante monitoraggio della normativa; l'analisi delle risultanze delle attività di vigilanza; la motivata segnalazione all'organo amministrativo circa la necessità di apportare modifiche o aggiornamenti al Modello; la verifica dell'adeguatezza dell'aggiornamento del Modello prima della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo; la verifica dello svolgimento di adeguata attività informativa e formativa al personale sulle modifiche e/o sugli aggiornamenti del Modello.

Nel caso in cui fossero necessarie specifiche professionalità in relazione alla materia oggetto del controllo, che non si riscontrino all'interno dell'OdV, è possibile ricorrere ad un consulente specializzato a valere sul budget dell'OdV.

13. CONSULTAZIONI PER ISCRITTO

5.1 Il Presidente dell'organismo può attivare una procedura di consultazione scritta dei membri dell'organismo e, ove ritenuto opportuno, dei consulenti esterni.

5.2 I documenti da sottoporre all'esame mediante la procedura per consultazione scritta debbono essere inviati ai membri dell'organismo e ai consulenti esterni, i quali esprimono per iscritto il loro parere entro dieci giorni lavorativi dalla data di spedizione via posta elettronica. La relativa decisione è adottata, in assenza di obiezioni, decorso tale termine. L'organismo di vigilanza prende formalmente atto della decisione assunta mediante consultazione scritta alla prima riunione utile.

14. AUDIZIONI

Ogniqualevolta lo ritenga opportuno, l'organismo può disporre l'audizione di Destinatari del Modello e/o di ogni altro soggetto, al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito a determinate questioni o su segnalazioni di violazioni del Modello, inoltrate all'organismo medesimo.

15. VERBALI

Il verbale riveste un valore essenziale ai fini della prova dell'effettività dell'azione di vigilanza.

Esso è redatto dal Presidente in modo chiaro, coerente, completo e inalterabile e deve essere approvato mediante apposita sottoscrizione degli intervenuti alla chiusura della stessa riunione.

Dal verbale devono risultare: i nomi dei componenti presenti; l'ordine del giorno e le sue eventuali integrazioni; per ogni argomento trattato, le dichiarazioni a verbale ove richieste; le decisioni assunte.

Il verbale della riunione precedente viene trasmesso ai componenti dell'organismo di vigilanza, via e-mail almeno 5 (cinque) giorni lavorativi prima della riunione successiva.

All'inizio di ciascuna riunione il Presidente dà lettura del verbale dell'adunanza precedente e lo sottopone all'approvazione dell'organismo di vigilanza.

I verbali delle riunioni, oltre a far constare la presenza dei partecipanti, debbono riportare in forma sintetica anche le opinioni e le proposte dei soggetti che partecipano ai lavori a titolo consultivo.

I verbali redatti dall'Organismo di vigilanza costituiscono documentazione interna e riservata, destinata a comprovare l'attività svolta.

A fini di trasparenza e controllo, è adottato un registro delle riunioni numerato progressivamente e gestito in modalità conforme ai requisiti di integrità e conservazione previsti dalla normativa vigente e dalle best practice di settore.

È opportuno che essi siano trasmessi all'organo amministrativo. Non appare invece opportuno trasmettere i verbali ad altri soggetti, quali il revisione o consulenti esterni, anche in presenza di eventuali richieste, al fine di preservare la riservatezza delle attività di vigilanza. Resta salva la possibilità di trasmettere i verbali, o parti di essi, laddove vi sia una richiesta debitamente motivata

– da parte dei soggetti menzionati – di approfondimento/maggiore disclosure e previa comunicazione immediata all’OdV.

16. DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIAZIONE.

L’ OdV archivia e conserva la documentazione inerente alla sua attività, al fine di consentirne la tracciabilità, in apposito registro, custodito con modalità idonee a garantirne la riservatezza.

Possono accedere e consultare il registro solo i componenti dell’OdV.

La documentazione relativa all’attività dell’Organismo sarà conservata per il termine ordinario di dieci anni dalla sua formazione.

17. FLUSSI INFORMATIVI DALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza provvede a informare il Consiglio di Amministrazione in ordine all’attività svolta con le seguenti modalità:

- Trasmissione continuativa dei verbali: l’Organismo di Vigilanza trasmette regolarmente al Consiglio di Amministrazione copia dei verbali di ciascuna seduta, al fine di garantire un flusso informativo costante sull’andamento delle proprie attività;
- Relazione annuale: con cadenza annuale, l’Organismo di Vigilanza predispone e trasmette una relazione scritta avente ad oggetto:
 - a) l’attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l’esito degli stessi, l’eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, ecc.);
 - b) le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, nonché lo stato di realizzazione degli opportuni interventi correttivi/migliorativi sul Modello stesso;
 - c) il piano delle attività previste per l’anno successivo ed eventuali suggerimenti organizzativi.

Fermo restando quanto sopra, l’Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ogni qual volta se ne presenti la necessità o l’opportunità, predisponendo immediatamente un rapporto scritto in caso di problematiche rilevanti sorte nello svolgimento dell’attività o di comportamenti non in linea con le procedure aziendali.

In ogni tipologia di flusso informativo, risulta necessario conservare idonea traccia dell’attività svolta.

18. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso di flussi informativi verso l'OdV l'obiettivo dell'attività di reporting è quella di consentire a tale organismo di venire informato di fatti che potrebbero determinare una responsabilità in capo all'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle seguenti fattispecie:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le violazioni del Modello organizzativo o del Codice etico;
- le anomalie rispetto ai principi del Modello;
- le decisioni di apportare modifiche all'assetto societario.

19. WHISTLEBLOWING E SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza vigila sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing adottato dall'ente, in conformità al D.lgs. 24/2023 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937. Tale disciplina, integrata nel D.lgs. 231/2001, impone agli enti privati l'istituzione di canali interni di segnalazione sicuri e affidabili, la tutela della riservatezza del segnalante, il divieto di ritorsioni e l'adeguamento del sistema disciplinare.

Le segnalazioni ammissibili riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, inclusi gli illeciti amministrativi, civili, contabili o penali, le violazioni del Modello 231 e del Codice etico, nonché gli illeciti rientranti negli ambiti previsti dal diritto dell'Unione. Restano escluse le contestazioni di natura personale o attinenti al rapporto di lavoro.

La gestione delle segnalazioni compete al responsabile designato dall'organo dirigente, figura dotata di autonomia e specifica formazione, incaricata di assicurare la ricezione, l'analisi preliminare, l'istruttoria interna e il riscontro al segnalante nei termini previsti dalla legge. Tale attività, per la sua natura operativa e potenzialmente idonea a impegnare la responsabilità dell'ente, non è di regola attribuibile all'Organismo di Vigilanza, la cui indipendenza e terzietà devono essere preservate.

L'OdV, pur non svolgendo il ruolo di gestore, deve ricevere un flusso informativo costante e completo sulle segnalazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, sulle attività svolte dal gestore, sulle misure adottate dall'ente e sugli eventuali provvedimenti sanzionatori o rimediali.

Nell'ambito delle proprie funzioni, l'Organismo verifica l'effettiva attivazione e adeguatezza dei canali interni, la conformità delle procedure, la formazione del personale, la corretta gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza, l'aggiornamento della documentazione privacy e l'assenza di comportamenti ritorsivi.

In tal modo, l'OdV assicura un controllo di secondo livello sul sistema di whistleblowing, garantendo coerenza con il Modello organizzativo e con gli obblighi introdotti dal D.lgs. 24/2023, senza interferire con l'autonomia del gestore né assumere compiti operativi incompatibili con la propria funzione di vigilanza.

I fascicoli relativi alle segnalazioni ricevute dall'Organismo, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 24/2023, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

20. RESPONSABILITÀ

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a colui che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al CdA dell'Ente.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare.

21. MODIFICHE DELLO STATUTO/REGOLAMENTO

Eventuali modifiche al presente statuto/regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal CdA con le maggioranze previste dall'art. 2388 c.c..

Le modifiche allo statuto non possono in ogni caso:

- compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo;
- eliminare o ridurre i poteri di iniziativa e controllo;
- comprimere i flussi informativi obbligatori;
- incidere arbitrariamente su requisiti e cause di decadenza;
- introdurre cause di revoca incompatibili con il principio di giusta causa;
- svuotare il budget o l'autonomia di spesa;
- alterare in peius il riporto diretto al CdA;
- compromettere continuità d'azione ed effettività della vigilanza.

22. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si osservano, in quanto compatibili, le disposizioni del Modello di organizzazione e gestione di APOLF nell'ultima versione disponibile.

Il Regolamento definisce in modo strutturato le modalità operative dell'Organismo stesso e ne esprime l'autonomia secondo le previsioni del Modello, nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto Legislativo 231/2001.

Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22.06.2026, entra in vigore contestualmente alla sua approvazione.