



# Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Parte generale

**Alavie S.r.l.**

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*

<b>Codice documento</b>	231_MOGC	<b>Versione: del</b>	<b>07</b> <b>27/06/2023</b> <b>(aggiornamento dei reati presupposto)</b>

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

## INDICE

CENNI INTRODUTTIVI.....	3
1. Premessa .....	3
2. Finalità specifiche del Modello .....	3
3. Destinatari .....	3
4. Struttura del Modello .....	4
PARTE GENERALE.....	5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni .....	5
1.2 Fattispecie di reato e sanzioni .....	6
1.3 L’adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente .....	8
2. Adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo da parte di Alavie .....	9
2.1 Obiettivi perseguiti .....	9
2.2 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello .....	10
2.3 Modifiche e integrazioni del Modello .....	11
2.4 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio – reato” .....	11
3. Formazione e informativa al personale.....	12
3.1 Formazione del personale .....	12
3.2 Informativa a Collaboratori esterni e Partner.....	12
3.3 Obblighi di collaboratori esterni e <i>partners</i> .....	12
4. Sistema disciplinare .....	13
4.1 Funzioni del sistema disciplinare .....	13
4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	13
4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	15
4.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori .....	15
4.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e <i>partners</i> .....	15

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

## **CENNI INTRODUTTIVI**

### **1. Premessa**

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") inizialmente adottato dal Consiglio di Amministrazione di Alavie S.r.l. (di seguito "Alavie" o la "Società") con delibera del 15 Gennaio 2013, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001").

### **2. Finalità specifiche del Modello**

Il Modello di Alavie, così come riportato nel presente documento, ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le "aree a rischio") e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

- (i) consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede una responsabilità amministrativa degli Enti;
- (ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di Alavie nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;
- (iii) ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate da Alavie, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui Alavie ispira la propria attività.

### **3. Destinatari**

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale, anche assunto successivamente all'adozione del Modello, di Alavie, in particolare a quanti svolgano le attività identificate a rischio.

Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale dirigente, anche assunto successivamente all'adozione del Modello, che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, nonché da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti, di seguito "Destinatari". Il presente Modello è altresì indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati a Alavie agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

La Società richiede ai Fornitori il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico di Alavie.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

#### **4. Struttura del Modello**

Il presente documento si compone di:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la finalità ed i principi generali di funzionamento, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parti Speciali, organizzate per “famiglia di reato”, che descrivono le aree aziendali di Alavie per loro natura soggette a potenziale “rischio 231”, i conseguenti principi comportamentali da rispettare, nonché il riferimento alla documentazione e normativa interna in cui sono riportate le regole di gestione e controllo implementate ai fini del presidio delle suddette aree a rischio.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, come di tempo in tempo vigente, di seguito elencata:

- Codice Etico.
- Poteri di Rappresentanza verso i Terzi.
- Poteri e Deleghe Operative.
- Organigramma e Funzioni della Struttura Organizzativa.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

## PARTE GENERALE

### 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

#### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'introduzione della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del Mercato che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle Persone Giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del Mercato.

Il decreto "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "Enti") qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "Soggetti Apicali"), o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e, per espressa previsione dell'articolo 8 del Decreto, è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

La previsione di una responsabilità amministrativa degli Enti discendente da reato è finalizzata a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali, espressamente individuati a livello legislativo in conformità al principio di legalità, le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica che abbiano tratto vantaggio dalla commissione degli stessi.

## **1.2 Fattispecie di reato e sanzioni**

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D. Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle seguenti famiglie di reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.Lgs. 231/01- **articolo modificato da D.Lgs. n.75/2020**);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dall' art. 1, comma 11-bis, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133**);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015**);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.Lgs. 231/01 - **articolo sostituito dalla Legge Anticorruzione del Novembre 2012 e modificato dal DLgs 14 luglio 2020, n. 75**);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - **articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016**);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009**);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017 e dalla L. n.3 del 9-1-2019 Cd Spazzacorrotti**);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003**);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 - **articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006**);

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016**);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005**);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dal D.Lgs. 81/08**);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014**);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25octies-1, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021**)
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) (**articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021**);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009**);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009 e sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121**);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01 - **articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D-Lgs. N. 21/2018**);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs 231/01 - **articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 161/2017.**);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01 – **articolo aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018**);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies – **articolo aggiunto dalla L. n. 39 del 23 maggio 2019**);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies - **articolo aggiunto dal D.L. 124 del 26 ottobre 2019 "Decreto Fiscale" e modificato da DLgs 14 luglio 2020, n. 75**);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies - **Articolo introdotto dal DLgs 14 luglio 2020, n. 75**);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) (**Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022**)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) (**Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022**)
- Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022] Art. 25 -septiesdecies- D.Lgs. 231/01.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere di natura pecuniaria oppure interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, la pubblicazione della sentenza di condanna.

### **1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente**

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non debbano rispondere del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione ed



<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, il modello di organizzazione e gestione di un Ente deve:

- (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- (ii) stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Ente;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali tipicamente la creazione di fondi occulti;
- (iv) prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del modello, in modo da garantirne l'efficace attuazione.

I modelli di organizzazione e gestione consistono pertanto in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

## **2. Adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo da parte di Alavie**

### **2.1 Obiettivi perseguiti**

Il modello organizzativo esistente e attuato da Alavie è un sistema strutturato ed organico di procedure, regole comportamentali, disposizioni e strutture organizzative che pervade tutta l'attività della Società e coinvolge soggetti differenti.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. Il sistema dei controlli si fonda, altresì, su flussi informativi interni tempestivi ed efficaci anche in relazione agli obiettivi di qualità e trasparenza che Alavie ha fatto propri.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano pertanto in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le attività proprie e altre risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi in maniera corretta, senza costi eccessivi o non previsti e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;

- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi e affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, compresi quelli previsti ai fini delle attività di controllo da parte di soggetti terzi;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni della Società siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché delle pertinenti procedure interne.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, la Direzione, il Revisore Contabile, la funzione Qualità, nonché tutto il personale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Nonostante il sistema dei controlli interni adottato dalla Società sia coerente con la necessità di prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Tale Modello è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale attività è stata realizzata nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

## **2.2 Modalità operative seguite per la costruzione del Modello**

Per il conseguimento delle suddette finalità, Alavie ha compiuto un'attività di mappatura delle attività a rischio. Tale attività ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista con i soggetti apicali, al fine di individuare con puntualità i rischi di reato ipoteticamente ravvisabili nelle singole aree di attività, nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi. Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle procedure e delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

A seguito delle suddette analisi, la Società ha reputato necessario:

- stabilire modalità di documentazione delle attività inerenti alle aree a rischio che consentano una verifica *ex post* di tali attività;

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

- definire le competenze dei soggetti operanti nelle aree a rischio, in ottemperanza al principio della separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- verificare i poteri autorizzativi dei soggetti apicali in modo da garantire la coerenza con le responsabilità ad essi assegnate;
- attribuire ad un organo di controllo specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento del medesimo;
- svolgere attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello.

### **2.3 Modifiche e integrazioni del Modello**

In conformità a quanto previsto dall’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato “dall’organo dirigente” dell’Ente, Alavie attribuisce alla propria Direzione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall’OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori Parti Speciali, relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell’interesse o a vantaggio della Società.

### **2.4 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio – reato”**

Conformemente a quanto previsto dall’art. 6 co 2 lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuate come a “rischio – reato” (a seguito dalle attività di “mappatura delle attività a rischio”, descritte al precedente paragrafo 2.), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità:

1. gestione delle attività di business development;
2. rapporti di business con Enti Pubblici;
3. gestione delle informazioni privilegiate;
4. operatività di supporto:
  - gestione delle attività amministrative;
  - gestione dei rapporti con funzionari della pubblica amministrazione in occasione di visite ispettive e relativi adempimenti;
  - gestione e utilizzo dei sistemi informativi;
  - gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
5. esecuzione di attività strumentali:
  - gestione amministrativa delle commesse;
  - gestione dei flussi monetari e finanziari;
  - gestione dei rimborsi spesa;
  - gestione sponsorizzazioni;

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

- gestione omaggi;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- selezione dei fornitori.

L'analisi condotta ha inoltre portato a ritenere remota la possibilità di concreta realizzazione di talune fattispecie di reato per la prevenzione delle quali si rimanda ai principi etici e comportamentali previsti nel codice etico.

### **3. Formazione e informativa al personale**

#### **3.1 Formazione del personale**

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal responsabile della funzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, Alavie prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- (i) il contesto normativo;
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Alavie;
- (iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

La Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

#### **3.2 Informativa a Collaboratori esterni e Partner**

Ai Collaboratori esterni e ai Partner sono fornite specifiche informazioni sulle politiche e sulle procedure adottate da Alavie ai sensi del presente Modello.

#### **3.3 Obblighi di collaboratori esterni e partners**

Nei contratti conclusi da Alavie con i collaboratori esterni e i partner è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di Alavie, di un reato rilevanti ai sensi del Decreto; inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno dalla Direzione, prevedono che la violazione di tale obbligo

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c., ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione – ove esistente – ai sensi della diversa legge applicabile.

#### **4. Sistema disciplinare**

##### **4.1 Funzioni del sistema disciplinare**

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Alavie ad operare nel rispetto del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della privacy, nonché della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

##### **4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi in vigore, che disciplina il rapporto di lavoro tra Alavie ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- (i) richiamo verbale;
- (ii) ammonizione scritta;
- (iii) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- (v) licenziamento con preavviso;
- (vi) licenziamento senza preavviso.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal Capo XXI del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi , prima della applicazione di una sanzione l'addebito sarà contestato per iscritto al lavoratore dipendente, il quale disporrà di un termine di 5 (cinque) giorni per presentare le sue difese e giustificazioni e che, a sua richiesta, dovrà essere sentito a difesa.

In particolare, eccezion fatta per il richiamo verbale, la comunicazione dell'addebito dovrà essere effettuata per iscritto e il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti (ii), (iii) e (iv) secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; e
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (i) e (ii) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando in Aree a Rischio, violano le procedure previste dal Modello o adottano comportamenti non conformi al Modello.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (iii) e (iv) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando in Aree a Rischio, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello dettate per la loro specifica area di attività.

La sanzione del licenziamento con preavviso è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto; il licenziamento con preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per la specifica Area a Rischio nella quale svolge la sua attività.

Il licenziamento senza preavviso è comminato al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Alavie delle sanzioni amministrative derivante da reato previste dal Decreto.

Conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi in vigore, in presenza dei presupposti per il licenziamento senza preavviso Alavie potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

<b>ALAVIE 231_MOGC</b> <i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo-Parte Generale</i>	Edizione	Data
	<b>07</b>	<b>27/06/2023</b>

#### **4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rispetto da parte dei dirigenti di Alavie delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e Alavie.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello e sarà tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di espressa accettazione del suo contenuto.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, Alavie applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti del Terziario, Distribuzione e Servizi.

In particolare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

#### **4.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

Stante la coincidenza tra membri dell'OdV e componenti dell'organo amministrativo, entrambe i membri dell'OdV singolarmente potranno, in caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Alavie delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di Alavie, informare il Consiglio d'Amministrazione che assumerà le iniziative che riterrà opportune.

#### **4.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e *partners***

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai *partners* di Alavie in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, e tale da comportare la commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio di Alavie, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante a Alavie.