



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231



INDICE

I. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

- Il regime della responsabilità amministrativa degli enti
- L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa
- Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

II. ADOZIONE DEL MODELLO IN I.S.A.

- Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello
- Principi base e modalità di realizzazione del Modello
- Attività ed aree di rischio di I.S.A.
- Struttura del Modello
- Approvazione e adozione del Modello
- Modifiche e integrazioni del Modello

III. ORGANISMO DI VIGILANZA

- Individuazione dell'Organismo di Vigilanza
- Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- Attività di reporting nei confronti degli organi sociali
- Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

IV. LE FATTISPECIE DI REATO

- Individuazione delle attività a rischio e dei relativi reati
- Valutazione generale dell'incidenza dei suddetti reati

V. DIFFUSIONE DEL MODELLO

- Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale
- Informativa ai collaboratori esterni

-

VI. SANZIONI ED ALTRE MISURE DI TUTELA

- Principi generali
- Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati
- Misure nei confronti dei dirigenti
- Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci
- Misure nei confronti dei collaboratori esterni

VII. PREVISIONI FINALI

- Verifiche sull'efficacia del Modello
- Modello e Codice Etico



I. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, per fatti connessi alla commissione di reati. Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende. Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende. Le sanzioni applicabili alla società,

in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della

sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono: 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in

ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

I REATI DI CONCUSSIONE, CORRUZIONE E FRODE;

e in particolare: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);

⇒ **I DELITTI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO** (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01;

⇒ **I REATI SOCIETARI** previsti dalla legislazione vigente (Codice Civile, ecc.): false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità di Vigilanza (art. 2638 c.c.);

⇒ **I REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** previsti dal Codice Penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno";

⇒ **I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ** individuale previsti dal Codice Penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03;

⇒ **I REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO**, previsti dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Il D.Lgs. 231/2001 si applica ai reati commessi da:

⇒ soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;

⇒ persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa. La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- ⇒ l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di

Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- ⇒ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ⇒ le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- ⇒ non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovrà rispondere a diverse esigenze: individuare le "aree a

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

In relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L’efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’azienda.

LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria, sulla scorta delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia in virtù del disposto del D.M. 201/03, in data 18 maggio 2004 ha inviato al suddetto Ministero la nuova versione delle proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Anche l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel mese di febbraio 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia.



II. ADOZIONE DEL MODELLO IN I.S.A.

OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

I.S.A. ritiene di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") secondo le indicazioni del D.Lgs. 231/2001 al fine di assicurare la corretta conduzione delle attività aziendali; di prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dalle stesso Decreto; di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, dell'azionista, dei committenti e del pubblico; di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di I.S.A. all'adozione di comportamenti improntati a correttezza, integrità e trasparenza.

Il presente Modello è stato predisposto da I.S.A. secondo i dettami del D.lgs. 231/2001, sulla base delle linee guida elaborate dall'A.B.I..

Si precisa in proposito che una delle peculiarità delle citate linee guida risiede nella distinzione fra reati c.d. peculiari, la cui commissione è ritenuta più probabile da parte di società operanti in ambito bancario, e reati c.d. generali.

Si fa altresì presente, tuttavia, che ISA, anche in considerazione della peculiare natura dell'attività da essa svolta, ha ritenuto preferibile non tenere conto della citata distinzione nella redazione del modello, attribuendo, in via generale, una rilevanza omogenea a tutti i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, e valutandone la concreta possibilità di commissione nel contesto della propria struttura societaria.

Le risultanze di tale analisi, ottenute all'esito di una dettagliata mappatura delle attività ritenute a rischio di commissione di reato, sono precisamente riportati nella matrice allegata al presente documento (sub all. "A").

Il Modello è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, quale Organo Dirigente della Società. Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito "l'O.d.V.") organo collegiale composto da tre membri con elevate caratteristiche di professionalità, che

ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

PRINCIPI BASE E MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Il Modello risponde all'esigenza di perfezionare il sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati. Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi. I principi base del Modello devono:

- ⇒ rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di I.S.A. (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- ⇒ permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Per realizzare il presente Modello:

- ⇒ sono state analizzate le attività svolte da I.S.A., le procedure esistenti, la prassi operativa, e le modalità autorizzative. A tal fine si è ricorso al supporto di consulenti legali esterni, ed è stato acquisito un documento analitico elaborato dalla Deloitte;
- ⇒ a seguito di tali valutazioni sono state identificate per le varie aree le attività a rischio di commissione di reati;
- ⇒ sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno e sono state definite o sono in corso di definizione idonee procedure organizzative;
- ⇒ sono state identificate le caratteristiche e le attribuzioni dell'O.d.V. (in particolare quest'ultimo opererà, ai fini della configurazione dell'esimente, vigilando sulla corretta applicazione del Modello, monitorando le attività aziendali e definendo i flussi informativi dalle aree sensibili;
- ⇒ è stato previsto, nel rispetto delle norme nazionali e del CCNL, un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- ⇒ è stata prevista un'adeguata informazione e sensibilizzazione di tutti i livelli aziendali sulle procedure e sulle regole

comportamentali derivanti dal presente Modello e previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi base di:

- ⇒ adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti, etc.);
- ⇒ partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni e con terzi;
- ⇒ formalizzata separazione delle funzioni (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento, etc.) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- ⇒ adesione al Codice Etico (es. regole di comportamento con le Pubbliche Amministrazioni);
- ⇒ idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'O.d.V.;
- ⇒ obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'O.d.V.;
- ⇒ applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello.

ATTIVITÀ ED AREE DI RISCHIO DI I.S.A.

L'Istituto Sviluppo Agroalimentare - società per azioni è la società finanziaria del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali che promuove e sostiene progetti di sviluppo agro-industriale.

Sulla base di specifiche previsioni normative, I.S.A. supporta i progetti di imprese operanti nella trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli, zootecnici e silvicoli aventi, come ricaduta indotta, un miglioramento strutturale dei livelli di reddito dei produttori agricoli. A tal fine I.S.A. intraprende operazioni di finanza agevolata o a condizioni di mercato, e fornisce la propria assistenza al M.I.P.A.A.F..

Essenzialmente I.S.A. opera quale intermediario finanziario (già iscritto all'elenco generale di cui all'art. 106 del D.lgs. 385/1993 e in corso di iscrizione all'elenco speciale ex art. 107 D.lgs 385/1993):

⇒ assumendo partecipazioni nei settori agricolo agroindustriale e agroalimentare ed erogando finanziamenti agevolati alle partecipate;

- ⇒ assumendo partecipazioni e/o erogando finanziamenti a condizioni di mercato ad aziende, enti o privati operanti in tali settori;
- ⇒ fornendo assistenza e consulenza finanziaria;
- ⇒ gestendo risorse finanziarie per conto terzi.

Inoltre I.S.A. fornisce un supporto alla Pubblica amministrazione (gestione di misure agevolative, ecc.) nei suddetti settori.

Infine I.S.A., avendo come socio unico il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, è un Organismo di Diritto Pubblico tenuto ad applicare la normativa dell'Unione Europea e nazionale per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, e soggetto alla relativa responsabilità anche di natura penale.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento e dai suoi allegati - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del

Modello, i compiti dell'O.d.V., le attività sensibili, i protocolli per l'adozione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - costituita dalle Disposizioni Organizzative, dalla Procedure organizzative, dai Protocolli elaborati sulla base della mappatura delle aree di rischio - è disponibile su intranet aziendale, progressivamente aggiornata.

APPROVAZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione di I.S.A..

MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di I.S.A le successive modifiche e integrazioni dello stesso, quali: la modifica dei compiti dell'O.d.V.; l'individuazione di un diverso O.d.V.; l'adeguamento del

documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

È previsto, nelle competenze dell'Amministratore Delegato e dell'O.d.V., l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali: l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali; l'inserimento di nuove aree a rischio; la variazione di denominazioni di funzioni aziendali; la modifica o aggiornamento di procedure aziendali; la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'O.d.V..

La Funzione Servizi Generali e Organizzazione, sulla base delle raccomandazioni fornite dall'O.d.V., è responsabile per la predisposizione e l'aggiornamento di mappe di aree a rischio, schemi di controllo, procedure, istruzioni operative.

In particolare verrà valutata la necessità di provvedere a tali modifiche ed integrazioni per il verificarsi di circostanze particolari quali l'emersione di precedenti violazioni.



III. ORGANISMO DI VIGILANZA

INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di tre anni. I.S.A. ha definito il proprio O.d.V. come un organo collegiale composto da tre membri, membri, puntualmente individuati secondo quanto esposto nella delibera del C.d.A. con la quale il presente documento è approvato costituendo così un Modello rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria. Infatti l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto da I.S.A. risponde ai requisiti di:

- ⇒ autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;

- ⇒ professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- ⇒ continuità di azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Amministratore Delegato e il Consiglio d'Amministrazione valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- ⇒ adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo ai singoli componenti dell'O.d.V. nonché l'assenza di altre cause d'ineleggibilità e decadenza. Si precisa, in particolare, a titolo meramente esemplificativo, che è ineleggibile a membro dell'O.d.V. il soggetto condannato con sentenza penale passata in giudicato, o che ha ottenuto una sentenza previo patteggiamento, ovvero che abbia svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta

amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;

⇒ condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità in tema di attività ispettiva e consulenziale, nonché continuità di azione in capo all'O.d.V. e, quindi, l'eventuale revoca dell'incarico.

FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla luce di quanto evidenziato, le funzioni dell'O.d.V. di I.S.A. sono le seguenti:

- ⇒ analizzare la reale adeguatezza del Modello a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/2001;
- ⇒ vigilare sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- ⇒ verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello;
- ⇒ curare l'aggiornamento del Modello, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di

aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'O.d.V. è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- ⇒ nelle aree a rischio reato effettuare periodicamente, nel rispetto dell'attività operativa, verifiche di routine o "a sorpresa" e comunque senza preavviso, su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- ⇒ coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;
- ⇒ effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- ⇒ monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- ⇒ richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare

l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;

- ⇒ raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a eventuali criticità delle misure previste dal Modello; violazioni delle stesse; qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- ⇒ raccogliere e conservare:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'O.d.V. riferisce;
- ⇒ verificare che tutti i responsabili delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- ⇒ coordinarsi con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/2001;

- ⇒ fornire raccomandazioni alle funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- ⇒ monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello;
- ⇒ programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- ⇒ presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- ⇒ verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello precedentemente formulate accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'O.d.V. riporta i risultati della propria attività all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'O.d.V.:

- ⇒ riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Delegato, anche allo scopo di comunicare al Responsabile dell'Area Amministrazione Finanza e Controllo le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- ⇒ riferisce annualmente, tramite l'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione con relazione scritta sul risultato del proprio operato;
- ⇒ riferisce annualmente, tramite l'Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello;
- ⇒ riferisce immediatamente all'Amministratore Delegato nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello;

⇒ presenta all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'O.d.V., come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001. Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. In particolare costituisce un preciso obbligo degli Amministratori, dei Direttori di area e di tutti i dipendenti di I.S.A., riferire all'O.d.V. notizie rilevanti relative all'attività di I.S.A., alle violazioni del Modello organizzativo o alla consumazione di reati. Devono, inoltre, essere trasmesse all'O.d.V. tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

⇒ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo

svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;

- ⇒ le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ⇒ i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- ⇒ le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ⇒ i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- ⇒ le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione;
- ⇒ le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- ⇒ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate,

ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'O.d.V. ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.



IV. LE FATTISPECIE DI REATO

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEI RELATIVI REATI

I.S.A. tiene conto della classificazione proposta dalle linee guida dell'A.B.I., che distingue:

REATI PECULIARI: reati riguardanti la gestione dei finanziamenti pubblici; Falsità in monete di cui agli artt. 453 e seg. c.p., attività di finanziamento illecito di organizzazioni terroristiche o eversive (L. 7/2003); reati contro la personalità individuale (artt. 600-604 c.p.);

REATI GENERALI: Reati relativi a rapporti con la Pubblica Amministrazione (corruzione, ecc.) Reati Societari (artt. 2621 c.c. e seg.).

In particolare I.S.A. ha individuato per ciascuna delle proprie attività sensibili di seguito indicate, i relativi rischi reato:

ATTIVITÀ	REATI
ACCESSO A O DETENZIONE DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E COINVOLGIMENTO NELLA GESTIONE DELLE MEDESIME	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiotaggio - Manipolazione del Mercato - Abuso di informazioni privilegiate
COLLABORAZIONE NELLA PREDISPOSIZIONE DELLE SITUAZIONI PATRIMONIALI O DEI PROSPETTI IN OCCASIONE DELLA DELIBERAZIONE O DELL'ESECUZIONE DI OPERAZIONI STRAORDINARIE O DI OPERAZIONI SUL CAPITALE	<ul style="list-style-type: none"> - False comunicazioni sociali, anche in danno di soci e/o creditori - Falso in prospetto - Illecite operazioni sulle azioni sociali; - Operazioni in pregiudizio dei creditori - Indebita restituzione dei conferimenti - Illecita influenza sull'Assemblea - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza - Falso in prospetto
CONCLUSIONE, STIPULAZIONE O ESECUZIONE DI CONTRATTI E/O CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria/istigazione alla corruzione - Truffa aggravata ai danni dello Stato - Concussione
GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI E DEGLI ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELLE AUTORITÀ DI VIGILANZA E DELLE RICHIESTE DELLE STESSE IN OCCASIONE DI VERIFICHE ED ISPEZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza - Truffa aggravata ai danni dello Stato
GESTIONE DI FASI O SOTTO FASI DI PROCEDURE FINALIZZATE ALLA RICHIESTA DI CONTRIBUTI, SOVVENZIONI O FINANZIAMENTI PUBBLICI IN FAVORE DI CLIENTI DELLA SOCIETÀ E/O SVOLGIMENTO DI COMPITI DI GESTIONE AMMINISTRATIVO/ CONTABILE DEI MEDESIMI CONTRIBUTI E/O DI RENDICONTAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI ENTI CONCEDENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Malversazione ai danni dello Stato - Truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche - Concussione - Indebita percezione di erogazioni ai danni dello stato - Indebita percezione di erogazioni ai danni dello Stato

<p>GESTIONE DEI CONTENZIOSI GIUDIZIALI E STRAGIUDIZIALI (ES. CIVILI, AMMINISTRATIVI, ECC.), NOMINA DEI LEGALI E COORDINAMENTO DELLE LORO ATTIVITÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione in atti giudiziari - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
<p>GESTIONE DI ADEMPIMENTI ANTIRICICLAGGIO (QUALI IDENTIFICAZIONE DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI E/O REGISTRAZIONE DELLE RELATIVE OPERAZIONI) IN CONSEGUENZA DI RAPPORTI DIRETTI CON LA CLIENTELA O FORNITORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
<p>GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI E DEGLI ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DI ENTI PUBBLICI DIVERSI DALLE AUTORITÀ DI VIGILANZA E DELLE RICHIESTE DEGLI STESSI IN OCCASIONE DI VERIFICHE ED ISPEZIONI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza - Frode informatica - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza
<p>GESTIONE DI ADEMPIMENTI FISCALI E DEI RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE TRIBUTARIA E CON GLI ORGANI DI POLIZIA TRIBUTARIA IN OCCASIONE DI ISPEZIONI ED ACCERTAMENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Truffa aggravata ai danni dello Stato - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza
<p>GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ASSUNZIONE O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, RETRIBUZIONI, RITENUTE E CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ E RAPPORTI CON LE AUTORITÀ COMPETENTI IN OCCASIONE DI ACCERTAMENTI O ISPEZIONI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Corruzione propria o impropria / istigazione alla corruzione - Truffa aggravata ai danni dello Stato - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza
<p>GESTIONE DI SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI O ISTALLAZIONE, MANUTENZIONE, AGGIORNAMENTO O GESTIONE DI SOFTWARE DI SOGGETTI PUBBLICI O FORNITI DA TERZI PER CONTO DI SOGGETTI PUBBLICI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Frode informatica
<p>GESTIONE DI IMMOBILI, APPARECCHIATURE DI COMUNICAZIONE/INFORMATICHE, MOBILI REGISTRATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

GESTIONE DELLA CONTABILITÀ GENERALE	- False comunicazioni sociali, anche in danno di soci e/o creditori
PARTECIPAZIONE ALLE ADUNANZE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE O DEL COMITATO ESECUTIVO O ALLE ASSEMBLEE DEI SOCI	- Aggiotaggio - Manipolazione del Mercato - Abuso di informazioni privilegiate
PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO DI BILANCIO DI ESERCIZIO/CONSOLIDATO E DELLA RELAZIONE SEMESTRALE/TRIMESTRALE	- False comunicazioni sociali, anche in danno di soci e/o creditori - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
PREDISPOSIZIONE DI PROSPETTI, NOTE O DOCUMENTAZIONE DA SOTTOPORRE O METTERE A DISPOSIZIONE DEGLI AMMINISTRATORI IN OCCASIONE DELLE SEDUTE DEL CDA / COMITATO ESECUTIVO O DEI SOCI IN OCCASIONE DELLE ASSEMBLEE	- Impedito controllo - Aggiotaggio - Manipolazione del Mercato - Abuso di informazioni privilegiate - Illecita influenza sull'assemblea
SUPPORTO AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLE DELIBERAZIONI RIGUARDANTI LA DESTINAZIONE DELL'UTILE D'ESERCIZIO	- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve - Illecita influenza sull'assemblea

VALUTAZIONE GENERALE DELL'INCIDENZA DEI SUDETTI REATI

Fra i reati indicati al precedente punto (I) come rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001, l'attività di tipo finanziario svolta da I.S.A., comporta il rischio di commissione dei seguenti reati:

- **REATI RIGUARDANTI LA GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PUBBLICI E I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:** Indebita percezione di erogazioni ai danni

dello Stato (art. 613 ter c.p.); Concussione (art. 317 c.p.) o istigazione alla concussione; Corruzione propria o impropria (art. 318 c.p. e seg.); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; Truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640 ter c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.); Malversazione ai danni dello stato (art. 316 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.); Frode informatica (art. 640 ter c.p.);

- **REATI SOCIETARI** Aggiotaggio (art. 2637 c.c.); False comunicazioni sociali anche in danno dei soci e/o creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.); Falso in prospetto; Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); Illecite operazioni su azioni o quote (art. 2628 c.c.); Illegale ripartizione degli utili (art. 2627 c.c.); Abuso di informazioni privilegiate; Manipolazione del mercato; Impedito controllo (art. 2625 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Ostacolo alle funzioni della autorità vigilanza (art. 2638 c.c.).

In relazione ai reati societari previsti nel Codice Civile vengono istituite apposite regole di controllo interno previste dalle procedure aziendali.

I delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (artt. 453 e ss. c.p.) e i delitti contro la personalità individuale (artt. 600 - 604 c.p.), pur essendo previsti dal D.Lgs. 231/2001, non presentano particolari criticità in relazione all'attività svolta da I.S.A. e pertanto sono presidiati, oltre che dai sistemi di controllo previsti per i reati contro la Pubblica Amministrazione, dall'applicazione delle regole contenute nel Codice Etico.

Con particolare riferimento ai reati verso la Pubblica Amministrazione sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni; adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.



V. DIFFUSIONE DEL MODELLO

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE NEL CONTESTO AZIENDALE

La Funzione Amministrazione Finanza e Controllo, nell'ambito delle proprie attività di gestione delle risorse umane, cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative. Tale attività formativa sarà differenziata per Dirigenti, Dipendenti e neo assunti, soggetti coinvolti direttamente nelle aree a rischio. La diffusione dell'informativa sarà realizzata con incontri formativi, anche avvalendosi di consulenti esterni, e inviando – anche via intranet aziendale – le opportune note informative. I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'O.d.V.. L'attività formativa sarà mirata alle esigenze di coloro che operano in specifiche aree di rischio, dell'O.d.V. e dei preposti al

controllo interno. La partecipazione a tali corsi sarà obbligatoria e verrà stabilito un meccanismo di verifica sulla effettiva qualità ed adeguatezza dei programmi. Il presente Modello, il Codice Etico, la normativa di riferimento, nonché le Disposizioni e le Procedure organizzative sono riportate in un'apposita sezione dell'Intranet aziendale e nella bacheca collocata in luogo accessibile ai membri dell'O.d.V., agli Amministratori, ai Dipendenti ed ai Collaboratori di I.S.A., nonché dei soggetti (proponenti, beneficiari, partner) con cui I.S.A. venga a contatto per lo svolgimento delle proprie attività.

INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni alla società (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico. Saranno inoltre inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, etc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico. Su proposta dell'O.d.V. e con l'approvazione dell'Amministratore Delegato potranno essere istituiti dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che

risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico.



VI. SANZIONI ED ALTRE MISURE DI TUTELA

PRINCIPI GENERALI

Il Modello adottato da I.S.A. prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e I.S.A., a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti. In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari. Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato alla società I.S.A..

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- ⇒ intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ⇒ comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- ⇒ posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'O.d.V., accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Amministratore Delegato, il quale attiva la Funzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'O.d.V..

PROVVEDIMENTI SANZIONATORI PER QUADRI E IMPIEGATI

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni, licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso, licenziamento senza preavviso.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di accertamento di una violazione del Modello compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'O.d.V., anche tramite l'Amministratore Delegato, informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.



VII. PREVISIONI FINALI

VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

L'O.d.V. è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello. In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di una serie di verifiche periodiche del rispetto delle attività sensibili, delle procedure aziendali e dell'adeguatezza dei presidi dei rischi. I risultati delle attività di verifica sono illustrati in rapporti da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Delegato, in aggiunta al rapporto annuale sullo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello predisposto dall'O.d.V., da sottoporre anche al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale. L'O.d.V. effettua, infine, un riepilogo delle attività svolte nel corso dell'anno.

MODELLO E CODICE ETICO

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico di I.S.A. (sub all. "B")

ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

- **ALLEGATO "A" : MATRICE MAPPATURA AREE A RISCHIO REATO**
- **ALLEGATO "B" : CODICE ETICO DI I.S.A.**