

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

Edizione: 0

Emesso da : Immobiliare San Michele s.r.l.	Data : 26/07/2010
Verificato da : DdL	Data : 26/07/2010
Approvato da : DdL	Data : 26/07/2010

n° revisione	data	motivo della revisione
00	26/07/2010	Prima emissione
01	30/05/2011	Correzioni su indicazione O.d.V.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

Edizione: 0

SOMMARIO

0	Premessa	2
1	Definizione del Codice Etico	3
2	Scopo e campo di applicazione	4
3	Sistemi di controllo preventivi	5
4	Organismo di Vigilanza Interno	6
4.1	Organismo di vigilanza e flusso informativo	6
4.2	Compiti	7
4.3	Rapporti informativi nei confronti degli Organi dell'I.S.M.	7
5	Formazione ed Informazione	7
5.1	Formazione del personale	7
5.2	Informazione e comunicazione	8
6	Informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	8
7	Sistema Disciplinare	8
8	Verifiche periodiche	9
9	La tipologia dei reati	9
10	Aree a rischio	9
10.1	Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio	9
10.2	Elementi fondamentali del procedimento decisionale	10
10.3	Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	10
11	Modifiche ed integrazioni del Modello	10
12	Approvazione del Modello	10
13	Allegati	11

0 Premessa

Il Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" in applicazione di una Direttiva Europea ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per taluni reati commessi, da amministratori o dipendenti nell'interesse o vantaggio dell'I.S.M.. La norma prevede che a seguito di condanna degli amministratori o dei dipendenti l'I.S.M. sia chiamato a pagare con il suo patrimonio e con sanzioni interdittive dall'attività, e pubblicazione della sentenza. In una parola, vengono colpiti gli interessi dei soci, con conseguente possibile azione di responsabilità verso gli amministratori.

I reati considerati sono: corruzione e concussione, truffa aggravata ai danni dello stato, frode informatica ai danni dello stato, terrorismo o eversione dell'ordine, reati contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati societari, abusi di mercato, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

Edizione: 0

norme antinfortunistiche, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, frode informatica, violazione del Diritto d'Autore con strumenti telematici. Altre ipotesi di reato sono allo studio, come, ad esempio, quelli contro l'ambiente, e saranno introdotte nel prossimo futuro.

L'Art. 6 del Decreto prevede tuttavia una forma di esonero dalla responsabilità dell'I.S.M. qualora si dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Nonostante l'adozione di questi modelli sia facoltativa, di fatto diviene obbligatoria qualora l'I.S.M. voglia avvalersi dell'esimente e non esporsi a responsabilità per illeciti commessi da amministratori e dipendenti.

Più in dettaglio l'esonero dalla responsabilità agisce qualora la Società provi che:

- l'organo dirigente dell'I.S.M., prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un organismo dell'I.S.M. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o trascurata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di reati, i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'I.S.M. in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello adottato si ispira ai Documenti di Indirizzo di AIAS (Associazione Italiana professionisti Ambiente e Sicurezza) e al Modello di Organizzazione UNI, dei quali utilizza schemi e paragrafi. Il presente Modello Organizzativo è lo strumento gestionale descrittivo del sistema di cui l'I.S.M. si è dotato, e rinvia ad allegati, facenti parte integrante del Modello stesso, contenenti gli elementi fondamentali richiesti dal D.Lgs 231/01 per l'esonero dalla responsabilità dell'I.S.M..

1 Definizione del Codice Etico

L'adozione del Codice Etico rappresenta un elemento essenziale del sistema di prevenzione dei reati. Tale codice, voluto e approvato dal massimo vertice aziendale,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni.

La struttura minima prevede:

- l'I.S.M. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti
- ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e congrua

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dall'I.S.M., contenente i principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori (P.A., soci, dipendenti,...) e dei relativi documenti attuativi. Sotto tale profilo infatti:

- Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di deontologia che l'I.S.M. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti.
- I documenti attuativi del Codice Etico, utilizzati per la gestione tecnico/economica dell'I.S.M., sviluppano operativamente i principi contenuti nello stesso.
- Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'I.S.M., possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Il Modello specifica le regole che devono essere rispettate al fine di costituire una forma di esonero di responsabilità di cui al D.Lgs 231/2001.

2 Scopo e campo di applicazione

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato, nonché di attività di vigilanza, verifica e controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate nel Decreto.

Previa individuazione delle "Aree di attività a rischio" e conseguente proceduralizzazione delle attività che in esse sono svolte, viene effettuata la analisi dei rischi potenziali, che considera le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali così come individuate nel passaggio precedente. Si procede quindi con l'individuazione delle attività/processi/mansioni esposti al rischio di commissione di uno dei reati previsti nel decreto (*N.B. l'introduzione dei reati inerenti la materia antinfortunistica ha esteso a tutte le aree e tutte le attività l'obbligo di valutazione del rischio*) con l'obiettivo di strutturare il Modello in funzione delle seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'I.S.M. nelle aree di "attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

e amministrativo, con conseguenze non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'I.S.M.;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da I.S.M. in quanto, anche laddove l'I.S.M. ne traesse apparentemente vantaggio, le stesse sono comunque contrarie alla legge ed ai principi etico-sociali cui l'I.S.M. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale e perseguite mediante il sistema disciplinare di cui all'art. 7;
- consentire all'I.S.M., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.
- assicurare il Trattamento dei Dati coerente con le finalità del Codice Etico e con le esigenze di vigilanza, verifica e controllo sull'applicazione del Modello Organizzativo, nel rispetto del T.U. D.Lgs 196/03 sulla Sicurezza dei Trattamenti.

Altri punti fondamentali del Modello sono:

- l'attività di sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

3 Sistemi di controllo preventivi

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente siano ridotti ad un livello accettabile. Il sistema di controllo qui predisposto va studiato e adattato di volta in volta alle singole aree di rischio, proprio perché è importante dimostrare che si è fatto il possibile per ridurre il rischio ad un livello "accettabile".

Vediamo ora le singole voci.

1. Definite le linee guida del comportamento aziendale, viene poi formalizzato il sistema organizzativo nel quale sono chiaramente identificate le responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e le descrizioni dei compiti in capo a ciascuno.
2. In funzione dei reati specifici cui la singola area di rischio è esposta, è necessario redigere procedure manuali ed informatiche che permettano di regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo: questa attività costituisce la Parte Speciale del M.O. e deve essere progettata per ciascuna area di rischio. Affinché la Vigilanza sia efficace, è necessario ispirarsi a determinati principi quali:
 - *Ogni operazione, transazione, azione, deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo
- Documentazione dei controlli

Le procedure vengono formalizzate, ufficializzate e comunicate a tutti i livelli aziendali. Tali regole rappresentano il completamento delle procedure già attive in azienda che vengono integrate con clausole e indicazioni che permettano all'azienda di operare conformemente alla normativa. Devono inoltre consentire la "tracciabilità" del processo decisionale identificando:

- le attività di controllo atte a prevenire il rischio reato
 - i soggetti coinvolti con l'attribuzione dei specifici ruoli e responsabilità sia operative che di vigilanza
 - i moduli operativi che documentano le decisioni prese
3. Inquadrate le responsabilità e i processi aziendali si definiscono i poteri autorizzativi, di firma e decisionali in funzione delle responsabilità individuate e prevedendo, ove necessario, chiari limiti ai campi decisionali e di spesa.

4 Organismo di Vigilanza Interno

4.1 Organismo di vigilanza e flusso informativo

L'adozione di un modello organizzativo richiede la corretta vigilanza sulla efficacia ed adeguatezza del modello stesso, e questo presuppone un sistema di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevate e le procedure di verifica interna che possono avvalersi di un efficiente sistema di reporting che garantisca un'informazione costante in merito ad eventi che potrebbero portare alla commissione di reati. Vengono quindi identificate le aree da monitorare e con quali modalità al fine di elaborare strumenti utili alla raccolta e valutazione delle informazioni.

Un adeguato flusso informativo richiede la collaborazione dei dipendenti e il trattamento dei dati controllato e pianificato, cose queste ottenibili attraverso una adeguata comunicazione a tutti i livelli aziendali e la corrispondente formazione del personale in merito ai principi ispiratori dell'azienda, in conformità a quanto disposto dall'I.S.M. ai sensi della vigente normativa, il D.Lgs 196/03, la cd. *Privacy*. Le informazioni vengono trasmesse ed analizzate dall' Organismo di vigilanza cui viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e curarne l'aggiornamento.

Le principali caratteristiche dell'OdV sono:

- autonomia e indipendenza
- preparazione professionale
- continuità di azione

Per assicurare il requisito di autonomia ed indipendenza dei membri dell'OdV l'I.S.M. ha definito ed approvato un Regolamento (Allegato 2) specifico per la costituzione, nomina e funzionamento dell'OdV. Il modello adottato prevede il dovere per ciascun dipendente di dare all'OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alla commissione dei reati e ai comportamenti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

non in linea con il codice etico. Nello stesso tempo è assicurata piena libertà per i dipendenti e per i portatori d'interesse dell'I.S.M. di rivolgersi all'OdV per segnalare le violazioni del modello o altre irregolarità anche in forma anonima e senza ritorsioni.

L'Organismo di Vigilanza dell'I.S.M. di cui all'art. 6 del Decreto verrà individuato e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La scelta verrà determinata, oltre che dalla professionalità, dagli ulteriori requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione che si richiedono per la funzione loro assegnata.

4.2 Compiti

All'Organismo di Vigilanza dell'I.S.M. saranno affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplati nel Decreto;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- suggerire l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.
- raccogliere tutte le informazioni necessarie in merito ad eventuali condotte illecite nonché effettuare indagini apposite per l'accertamento di possibili violazioni e definire le sanzioni applicabili alla fattispecie in linea con il Sistema disciplinare approvato dall'I.S.M..

Su un piano più strettamente operativo l'Organismo di Vigilanza applica il proprio Regolamento cui si rinvia per le procedure di controllo, il coordinamento con le varie funzioni aziendali, la programmazione delle attività.

4.3 Rapporti informativi nei confronti degli Organi dell'I.S.M.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione dell'I.S.M. e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5 Formazione ed Informazione

5.1 Formazione del personale

La formazione del personale, sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

1. Personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza dell'I.S.M.: seminario iniziale esteso di volta in volta ai nuovi assunti; seminario di aggiornamento annuale, se necessario; informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti; circolari di aggiornamento quando necessario; consegna del Codice Etico, del presente Modello
2. Altro personale: informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti; circolari di aggiornamento quando necessario; consegna del Codice Etico del presente Modello

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

3. Tutto il personale: formazione di base e per i rischi specifici come da Procedure di formazione per la Sicurezza e Salute sul Lavoro e per il Trattamento Dati, nel rispetto dei disposti dei rispettivi T.U.

5.2 Informazione e comunicazione

Il Codice Etico e gli elementi di interesse specifico del Modello Organizzativo adottato da I.S.M. devono essere comunicati a tutti i Portatori di interesse – Dipendenti, Clienti, Fornitori, Collaboratori, ecc. – attraverso Procedure consolidate e nel rispetto dei disposti del T.U. sulla *Privacy*.

6 Informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza la documentazione prescritta nei punti 10.1 e 10.2 del Modello secondo le modalità ivi contemplate e nel rispetto delle Procedure interne per il Trattamento Dati/*Privacy*. Oltre alle informazioni di cui sopra debbono obbligatoriamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni riguardanti:

- provvedimenti o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvisi di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti interni predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni, *quasi* incidenti o *quasi* infortuni che possano esporre l'I.S.M. al rischio di reato;
- le informazioni relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7 Sistema Disciplinare

Ai fini di garantire una efficace applicazione del Modello è stato predisposto un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'I.S.M. in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

Il Sistema Disciplinare è riportato nell'Allegato 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

8 Verifiche periodiche

Almeno una volta all'anno l'Organismo di Controllo procede a:

- verificare le attività di maggiore rilevanza sviluppate dall'I.S.M. in aree di attività a rischio;
- verificare l'effettivo funzionamento del presente Modello;
- esaminare tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno;
- esaminare gli eventi considerati rischiosi;
- verificare la consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Come esito della verifica verrà stilato un rapporto da parte dell'Organismo di controllo che evidenzia eventuali manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

9 La tipologia dei reati

In funzione dell'attività dell'I.S.M. e della sua organizzazione produttiva sono stati individuate le seguenti tipologie di rischio rilevanti per la responsabilità amministrativa dell'I.S.M..

a) 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. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9 e modificato dal Dlgs 81/08].

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

10 Aree a rischio

Alla luce del punto precedente, con l'individuazione dei reati ipotizzabili per l'attività dell'I.S.M., i suoi dirigenti hanno analizzato le attività che vengono svolte all'interno dell'I.S.M. stesso ed hanno individuato come aree potenzialmente a rischio quelle relative alle procedure per:

- *Adempimenti previsti dall'applicazione del D.Lgs 81/08.*

10.1 Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio

A tutto il personale dell'I.S.M. (amministratori, dirigenti, dipendenti), in via diretta, e a carico dei collaboratori esterni e partner, in via contrattuale, è fatto obbligo di tenere le seguenti condotte:

evitare comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (Artt. 24 e 25 del Decreto);

evitare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Edizione: 0

comunicare le notizie di "Non Conformità" al Modello Organizzativo ed alle Procedure adottate per contrastare i reati ipotizzati, utilizzando gli strumenti – modalità previste per tali comunicazioni;

Nell'ambito dei suddetti comportamenti si richiamano esplicitamente i disposti del Codice Etico:

10.2 Elementi fondamentali del procedimento decisionale

Per ogni operazione a rischio occorre dare debita evidenza. A tal fine il rappresentante legale o un dirigente da questi incaricato, è tenuto a individuare, o, in assenza, a nominare un soggetto responsabile per l'attività in questione. Tale responsabile:

- diviene il soggetto referente e responsabile dell'operazione a rischio;
- è responsabile in particolare dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i portatori di interesse nell'ambito del procedimento da espletare.

10.3 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

E' compito dell'Organismo di Vigilanza:

- a. Curare l'emanazione e l'aggiornamento di eventuali istruzioni scritte relative a: una compilazione omogenea e coerente della Scheda o dei Documenti di riferimento; gli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività a rischio e, in genere nei rapporti da tenere nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- b. Verificare periodicamente il sistema delle deleghe, raccomandando modifiche ove il Responsabile della Pratica o i suoi sub-delegati non abbiano qualifiche corrispondenti ai poteri di rappresentanza loro conferiti;
- c. Verificare periodicamente la validità di eventuali procedure finalizzate: all'osservanza da parte dei destinatari delle disposizioni del Decreto; alla possibilità di I.S.M. di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute; all'attuazione dei meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di partner o di collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni.
- d. Introdurre controlli e accorgimenti in grado di monitorare le risorse finanziarie dell'I.S.M. e suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati di maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

11 Modifiche ed integrazioni del Modello

Modifiche ed integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può tuttavia intervenire sui necessari aggiornamenti del Modello, dando indicazioni specifiche anche in assenza di novità legislative.

12 Approvazione del Modello

Il presente modello è stato adottato dal *Consiglio di Amministrazione* della I.S.M. con delibera del 26/07/2010.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001** Edizione: 0

13 Allegati

- 1. CODICE ETICO**
- 2. REGOLAMENTO OdV**
- 3. SISTEMA DISCIPLINARE**
- 4. ADOZIONE DEL MODELLO**
- 5. SGSL**