

**ISVO**

**IMPRESA  
SOCIO-SANITARIA**  
VENETO ORIENTALE

**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo**  
*ex D. Lgs. 231 del 2001*

**PARTE GENERALE**



8.3.3. Cause di decadenza	18
8.3.4. Cause di sospensione	18
8.4. Temporaneo impedimento di un componente effettivo	19
8.5. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	19
8.6. Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari	21
8.7. Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi	21
8.8. Flussi informativi periodici	22
9. Il sistema sanzionatorio della ISVO	23
10. La disciplina in materia di Whistleblowing	23
11. Aggiornamento del Modello	23

## **DEFINIZIONI**

**Attività a Rischio:** fase del Processo Sensibile all'interno della quale si possono presentare presupposti/potenzialità per la commissione di un reato:

**Attività Strumentali:** attività attraverso la quale è possibile commettere uno dei cosiddetti reati fine;

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dall'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**Codice Etico:** codice etico adottato dall'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**Consulenti:** coloro che, con riferimento ad uno specifico settore di attività, prestano la loro opera agendo in nome e/o per conto dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata;

**ISVO:** l'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**I Soci:** i soci dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**Dipendenti:** tutti i dipendenti dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**D. Lgs. 231/2001:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, concernente la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

**Esponenti Aziendali:** dirigenti, amministratori, dipendenti, a qualsiasi titolo operanti nell'ambito dell'attività dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**Linee Guida di Confindustria:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;

**MOGC o Modelli o Modello:** i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001;

**Operazione Sensibile:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria o societaria;

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.;

**Organismo di Vigilanza:** organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, del Codice Etico e ai relativi aggiornamenti;

**PP.AA.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

**Partner:** le persone fisiche ovvero le persone giuridiche, con cui l'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, ecc.), ove destinati a cooperare con l'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. nell'ambito dei Processi Sensibili;

**Processi Sensibili:** attività dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

**Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231 del 2001 (anche eventualmente integrato in futuro).

## **PREMESSA**

### **La struttura del manuale**

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

L'articolazione in un documento centrale e in una serie di allegati risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuna sarà contraddistinta da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi.

In dettaglio, il MOGC è così composto:

- Parte generale;
- Parte speciale: reati contro la Pubblica Amministrazione, reati contro l'incolumità della persona, reati societari, reati ambientali, reati informatici;
- Allegato 1: Struttura Organizzativa;
- Allegato 2: Sistema sanzionatorio;
- Allegato 3: Codice Etico;
- Allegato 4: La disciplina in materia di Whistleblowing;
- Allegato 5: Modulistica.

### **1. Il Decreto Legislativo 231 del 2001**

Il **decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001**, rubricato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 se n. 300* (di seguito, per brevità, **Decreto**), così come entrato in vigore il successivo 4 luglio 2001, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti, che si aggiunge alla responsabilità delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato il fatto.

Secondo tale disciplina e le sue successive integrazioni normative,

***Gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a talune fattispecie di reato, commesse o tentate, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da amministratori o dipendenti***

### **1.1. Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante.**

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti per alcune fattispecie di reato commessi o tentati nell'interesse o vantaggio degli stessi da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione o il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

#### **Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che abbia commesso materialmente il reato.**

Il Decreto consente, tuttavia, all'Ente, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal medesimo decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito. La suddetta estraneità dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzate e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti *de quo*.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato previsto nel Decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti "soggetti apicali"), l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei 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 dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o OdV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte 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.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'Ente medesimo. Il Decreto (art. 6) pone a carico dell'Ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta "apicale". Diversamente, si ritiene - sulla base dell'interpretazione della lettera della norma - che, nell'ipotesi in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza - l'onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

I criteri che, in conformità al dettato legislativo, consentono, nell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l., di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice dell'Ente o al primo livello di riporto del Presidente;
- collocazione gerarchica al vertice di ciascuna Funzione/Servizio, nonché al primo livello di riporto della Direzione, con assegnazione di poteri di spesa e di firma che gli consentono di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

È, pertanto, possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma, accessibile a tutti i dipendenti dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. e consultabile all'Allegato 1 del presente Modello.

## **1.2. Le Sanzioni.**

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati summenzionati, sono:

- **sanzioni pecuniarie** (fino a 1,5 milioni di Euro);
- **sanzioni interdittive**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca, o sequestro preventivo, del profitto che l'Ente ha tratto dal reato;**
- **pubblicazione della sentenza**, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

## **2. L'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l.**

L'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l. (di seguito, per brevità, **ISVO**) è una società a responsabilità limitata - costituita con atto del 27 agosto 2018 del Dott. Angelo Sergio Vianello, Notaio in San Donà di Piave, rep. n. 19638 racc. n. 13852 registrato a San Donà di Piave il 5.09.2018 al n. 2184 sere 1T - C.F. 04501470274 e P. IVA 04501470274, avente sede legale in San Donà di Piave (provincia di Venezia), via San Francesco n. 11.

L'ISVO è stata costituita, all'esito della procedura di gara indetta da I.P.A.B. Casa di Riposo Monumento ai Caduti in Guerra, tra la medesima I.P.A.B., Società Socioculturale Cooperativa Sociale e Cospa S.r.l..

L'ISVO, secondo quanto previsto dallo Statuto, ha per oggetto:

- la realizzazione di strutture destinate alla cura, l'assistenza e il recupero funzionale a favore delle persone in condizioni di autosufficienza;
- la cura, l'assistenza e il recupero funzionale a favore delle persone, in condizioni di non autosufficienza con particolare riguardo alle malattie quali il morbo di Alzheimer ed altre forme di demenza o affetti da patologie invalidanti e degenerative abbisognevole di cura e riabilitazione psico-fisica;
- l'erogazione di servizi sociali e socio sanitari sul territorio o a domicilio in accordo con gli organismi competenti e compatibilmente con le proprie risorse strutturali ed organizzative;
- l'assistenza e la cura di persone in stato terminale - Hospice extra ospedaliero;
- la gestione dei servizi di Ospedale di comunità;
- l'elaborazione e la promozione di progetti formativi, culturali, educativi e assistenziali indirizzati anche al territorio a favore delle persone a sostegno del momento educativo - formativo della famiglia;

- la promozione ed il sostegno a progetti formativi indirizzati alle risorse umane anche esterne per, a titolo esemplificativo, l'adeguamento delle competenze dei propri dipendenti;
- la promozione e la gestione di servizi alla domiciliarità, residenziali a ridotto livello assistenziale, rivolti alla prima infanzia ed infanzia, alla famiglia;
- lo svolgimento di attività quali i servizi di integrazione sanitaria/welfare, i servizi di medicina accessibili anche alle fasce economicamente più svantaggiate, i servizi di presa in carico intergenerazionali, i servizi di housing sociale e di accoglienza diurna, lo sviluppo di azioni per la raccolta fondi e/o donazioni sempre finalizzate al beneficio socio sanitario ed educativo per la cittadinanza, i servizi di refezione in genere.

Per il raggiungimento di detti scopi la società può avvalersi di convenzioni e accordi con altri Enti e/o organismi privati.

La società può erogare servizi in forma gratuita o semigratuita, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

L'ISVO può compiere tutte le operazioni utili od indispensabili al raggiungimento dell'oggetto sociale e così, in particolare, tutte le operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari e immobiliari, assumere partecipazioni ed interessenze in altre società (ad esclusione delle partecipazioni da cui derivi responsabilità illimitata per le obbligazioni della società partecipata), enti ed imprese aventi finalità analoghe, affini o connesse alle proprie, escludendosi dall'oggetto sociale qualsiasi tipo di raccolta del risparmio tra il pubblico, sotto qualsiasi forma, in relazione alle leggi in materia come vigenti, assumere appalti o subappalti inerenti l'oggetto sociale.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'ISVO si avvale di dipendenti:

- con funzioni amministrativo-direttive;
- con funzioni di coordinamento, tecniche e tecnico-sanitarie.

In particolare trattasi di

- servizi generali, qualità e accreditamento;
- coordinatore di struttura e coordinatori socio sanitari;
- servizio sociale;
- fisioterapisti e logopedista;
- psicologi ed educatori;
- infermieri, referenti di nucleo e operatori socio sanitari;
- servizi ausiliari;
- servizi di manutenzione.

### **3. Individuazione degli ambiti esposti al rischio di eventi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e conseguente determinazione dei rischi rilevanti**

È stato affidato ad un gruppo di professionisti il compito di analizzare il contesto, identificare gli ambiti di operatività maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal decreto e determinare l'entità dei rischi rilevanti.

In particolare, il gruppo di lavoro ha:

- approfondito i contenuti e l'interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal decreto;
- effettuato una ricognizione degli ambiti di operatività dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal decreto;
- predisposto apposite tabelle dei reati e delle aree di potenziale "rischio 231";
- valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificato i principi e i requisiti del sistema dei controlli.

### **4. Attività Sensibili**

Con specifico riferimento alla realtà dell'Impresa Socio-sanitaria Veneto Orientale S.r.l., è astrattamente ipotizzabile la commissione solo di alcune delle categorie di reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. In particolare, nel corso dell'analisi dei rischi sono state individuate quelle categorie di reati (o singoli reati) che risultano concretamente non applicabili in funzione o della tipologia di Ente o dell'attività svolta.

La Parte speciale del Modello fornisce completa indicazione dei reati, invero, configurabili con l'analisi delle concrete modalità di realizzazione. In concreto, le Attività Sensibili sono riconducibili a categorie di operazioni descritte nella predetta Parte speciale cui si rinvia per completezza ed organicità di trattazione.

L'Organismo di Vigilanza individuerà, di volta in volta, le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

## **5. Rapporti tra Modello e Codice Etico**

I comportamenti tenuti dai dipendenti e dagli amministratori, da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società, nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Società.

Va precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa.

Nello specifico:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, organi sociali, consulenti e terze parti contrattuali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato ed ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire dell'esimente di cui al medesimo decreto.

La ISVO, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società stessa.

Il Codice Etico costituisce l'Allegato 3 al presente Modello.

## **6. Corporate Governance**

### **6.1 Principi generali.**

Il sistema di Corporate Governance dell'ISVO, inteso come insieme dei principi e degli strumenti che presidiano il governo di quest'ultimo da parte degli organi sociali preposti, è retto dai seguenti principi:

- **correttezza;**
- **trasparenza;**
- **rispetto della legge e dei regolamenti interni ed esterni all'ISVO;**
- **creazione di valore e rispetto degli interessi di tutti i Soci;**
- **segregazione delle attività.**

### **6.2. Struttura dell'organizzazione**

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del decreto presenta i seguenti caratteri:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti di cui è strettamente necessario e, comunque, nei limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta;
- organo amministrativo collegiale;
- chiarezza e tracciabilità dei processi decisionali e dei relativi controlli.

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati individuati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui l'ISVO è dotato.

### **6.3. Gli Strumenti**

Al fine di rispettare i principi e i caratteri di cui sopra ed evitare, pertanto, la commissione dei reati previsti dal d. lgs. 231 del 2001, la ISVO ha adottato i seguenti strumenti di Corporate Governance:

- individuazione degli organi societari;
- suddivisione dei poteri per funzioni;
- adeguato sistema delle deleghe e delle procure;
- codice di autodisciplina;
- Codice Etico.

#### **6.3.1. Individuazione degli organi societari**

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione dell'ISVO è definito secondo un sistema di deleghe e procure, affidando agli organi delegati/procuratori i poteri di spesa per la gestione ordinaria e straordinaria della medesima Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni esclusi quelli che la legge riserva tassativamente alla competenza dell'Assemblea e/o del Consiglio di amministrazione e, in ogni caso, nei limiti delle deleghe e delle procure conferite.

#### **6.3.2. Definizione di responsabilità, unità organizzative**

L'organigramma, consultabile all'Allegato 1 fornisce indicazioni riguardo alla struttura dell'ISVO e alla collocazione organizzativa del personale dipendente. L'organigramma consente anche di meglio specificare l'articolazione di obiettivi e di responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione della Società.

### **6.3.3. Il sistema delle deleghe e delle procure.**

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità che evidenzia abilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per **delega** quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, e per **procura** l'atto giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In ogni caso, permane, in capo al soggetto delegante – Presidente, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Direttore Generale - l'obbligo di vigilare la correttezza dell'operato dei soggetti delegati.

I requisiti essenziali del sistema delle deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- tutti coloro, compresi i dipendenti e i consulenti, che intrattengono per conto della Società rapporti con qualsiasi terzo soggetto, e in particolare con la PP.AA., devono essere dotati di delega formale in tal senso, a firma del Presidente, dell'Amministratore Delegato ovvero del Direttore Generale;
- i soggetti delegati devono essere muniti dei titoli di idoneità eventualmente prescritti dalla legge;
- i soggetti delegati devono avere concreta capacità tecnica, qualità professionali ed esperienza specifica proporzionate al tipo di funzioni attribuite e alla modalità di svolgimento delle attività di competenza;
- la delega deve essere precisa, specifica, chiara nella definizione dell'ambito operativo e dei compiti assegnati, nonché presentare un elenco dei potenziali illeciti dei quali il delegato potrebbe essere chiamato a rispondere;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato fa capo in via gerarchica;
  - eventualmente, altri soggetti ai quali le deleghe siano congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- il delegato deve, se la funzione lo richiede, disporre dei poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite al delegato stesso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi sociali.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;

- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella stessa oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito di queste, di analoghi poteri;
- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descrive i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da un'apposita comunicazione che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente anche i limiti di spesa;
- una procedura ad hoc definirà modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse dovranno essere attribuite, modificate o revocate;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui sono conferiti congiuntamente o disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

#### **6.4. Procedure e protocolli**

L'ISVO sta implementando un apparato essenziale di procedure e di protocolli operativi che garantiscono il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti da queste derivanti.

Si tratta di procedure e protocolli che mirano, da un lato, a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative, dall'altro, a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

In tal modo, si vuole garantire l'effettiva uniformità di comportamento all'interno della Società, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della stessa, nonché a monitorare il suo corretto svolgimento.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali procedure e protocolli interni e di rispettarli nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

### **7. Struttura dei controlli**

#### **7.1. Principi di controllo interno**

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- principio di tracciabilità, secondo il quale ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione dovrà, pertanto, sussistere un adeguato supporto documentale che faciliti i controlli e fornisca adeguata evidenza;
- principio di segregazione delle attività, secondo il quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Le procedure aziendali dovranno essere strutturate in modo da garantire la separazione fra la fase di autorizzazione, esecuzione, contabilizzazione e controllo delle operazioni afferenti le attività sensibili;

- principio di controllo, secondo il quale deve essere effettuata un'adeguata documentazione dei controlli. Il sistema di controllo deve documentare, attraverso la redazione di verbali, l'effettuazione dei controlli.

Il controllo operativo (sulle attività e sui processi) e contabile (sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere preventivo o a posteriori.

In conformità al D.Lgs. 231/2001, è importante che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente;
- i controlli interni a posteriori siano in grado di rilevare l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività sociale.

## **7.2. Il sistema di controlli interni**

Gli organi di controllo sono previsti dal vigente Statuto e dal presente Modello.

I controlli si suddividono in:

Controlli di primo livello: sono controlli tecnico-operativi sul corretto e regolare andamento delle attività, svolti dalle persone o dalle strutture che hanno la responsabilità dell'attività.

Si tratta di:

- controlli informatici, segnalazioni di anomalie ed errori, blocco del flusso procedurale;
- controlli diretti sulla supervisione delle attività e la loro conduzione in linea con le finalità societarie.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe e delle procure.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità del complessivo sistema di controlli interni. Pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti (tipicamente, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza).

## **8. L'Organismo di Vigilanza.**

### **8.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento e l'aderenza all'attività aziendale, deve essere affidato ad un organismo interno alla ISVO o dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza.

Le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche Organismo) sono conferiti ad un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione e avente caratteristiche di **autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione** necessarie per il corretto ed efficiente svolgimento delle funzioni ad esso assegnate. Dell'avvenuta nomina dell'Organismo è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi. Inoltre, onde poter svolgere in assoluta indipendenza le proprie funzioni, dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito **Regolamento**.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture dell'ISVO per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis del **Collegio Sindacale e dell'Area Servizi Amministrativi e Servizi generali**, strutture istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari. Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, può inoltre avvalersi di consulenti esterni.

Per quanto concerne in particolare la materia della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, l'Organismo potrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza se presente, Medico competente, ecc.), nonché di quelle previste dalle normative di settore (quali, ad esempio, il D. Lgs. n. 81/2008).

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dall'ISVO e alla relativa documentazione.

## **8.2 Composizione, durata e compensi dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione della ISVO, scelti tra soggetti qualificati ed esperti in campo legale, contabile e di auditing.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'Organismo di Vigilanza dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

La revoca dei componenti - fatti salvi i casi *infra* previsti - può avvenire unicamente nel caso di rilevanti inadempimenti nell'assolvimento dei loro compiti.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o decadenza, la maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare i nuovi membri.

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative funzioni.

### **8.3 Requisiti di eleggibilità, cause di decadenza e sospensione**

#### **8.3.1. *Requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza***

I membri dell'Organismo dovranno possedere i requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti aziendali.

In particolare:

- i professionisti esterni devono essere scelti tra esperti (quali, ad esempio, docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico-scientifiche o comunque tra soggetti in possesso di competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti;
- i professionisti esterni non devono avere vincoli di parentela con gli esponenti o con i Referenti dei servizi dell'ISVO, né devono essere legati a quest'ultima, o a società facenti parte del medesimo gruppo, da rapporti di lavoro autonomo o subordinato, ovvero da altri rapporti significativi di natura professionale o patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

In aggiunta al possesso dei requisiti sopra richiamati i membri dovranno essere in possesso dei seguenti ulteriori requisiti di onorabilità, secondo i quali non possono essere eletti componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali:

- siano stati condannati, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001. Per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

#### **8.3.2 *Verifica dei requisiti***

L'Organismo di Vigilanza verifica, entro 30 giorni dalla nomina, la sussistenza, in capo ai propri componenti, dei requisiti ulteriori a quelli previsti dalla disciplina legale e regolamentare, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati, comunicando l'esito di tale verifica al Consiglio di Amministrazione.

### **8.3.3 Cause di decadenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica, qualora:

- dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda – nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza – alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

### **8.3.4 Cause di sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- si accerti, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D. Lgs. n. 231 del 2001.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

#### **8.4 Temporaneo impedimento di un componente effettivo**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6 mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento ed alla sua sostituzione con altro componente effettivo.

#### **8.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale:

- sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. 231 del 2001, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;

- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i referenti delle varie funzioni sociali;
- sull'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- sull'attuazione del piano di formazione del Personale;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre chiamato a vigilare sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal D. Lgs 21 novembre 2007 n. 231, per le parti attinenti in una qualche maniera all'attività della Società, e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato Decreto.

L'attività di controllo segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

**L'analisi dei rischi è il processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi di audit.**

Tale piano, predisposto annualmente, sentito anche l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene alle materie di sua competenza, e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli Organi Societari.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati alle Unità Organizzative e alle altre funzioni sociali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up.

Ai fini del Decreto, l'Organismo effettua verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

### **8.6 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, su base almeno annuale, trasmette al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con l'Area Servizi Amministrativi per quanto concerne la redazione del bilancio, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

### **8.7 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Referenti del Servizio, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto.

Devono essere senza ritardo segnalati:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

Le segnalazioni, sia da parte dei Soci e dei Dipendenti, sia da parte dei Consulenti devono essere fatte all'Organismo di Vigilanza per il tramite di una apposita casella di posta elettronica dedicata, alla quale la segnalazione potrà essere effettuata direttamente. I membri dell'OdV metteranno a disposizione della Società anche una casella di posta privata per segnalazioni di cui non si voglia portare a conoscenza i membri interni dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Saranno inoltre debitamente considerate anche le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

L'ISVO garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. n. 231 del 2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società, o suoi Dirigenti, Dipendenti od Organi Societari o comunque implicino in qualche modo la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dai Referenti dei Servizi nell'ambito della loro normale attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231 del 2001;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

**Ciascuna Funzione/Servizio deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.**

Il Direttore Generale ed i Referenti dei Servizi, in caso di eventi che potrebbero ingenerare gravi responsabilità della ISVO ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001, chiedono al Presidente dell'Organismo di Vigilanza l'immediata convocazione dell'OdV presentando specifica relazione che descriva nel dettaglio:

- l'evento stesso e la sua natura;
- il rischio, curandone una prima analisi;
- il personale coinvolto, specificandone le responsabilità ordinarie;
- i provvedimenti disciplinari in corso;
- le soluzioni proposte per limitare il ripetersi dell'evento.

### **8.8 Flussi informativi periodici**

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni/servizi, e in particolare tramite quelli forniti dall'Area Servizi Amministrativi e Servizi generali.

I Referenti delle Funzioni/Servizi, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sull'attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello, con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.

Attraverso quest'attività di autovalutazione, che deve considerare sia i profili formali, sia i profili sostanziali, saranno evidenziate:

- ❖ le eventuali criticità nei processi gestiti;
- ❖ gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall'impianto normativo;
- ❖ l'adeguatezza della medesima regolamentazione, con l'evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.

La metodologia sull'esecuzione del processo di autodiagnosi, che rientra nel più generale processo di Operational Risk Management, è preventivamente sottoposta ad approvazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **9. Il sistema sanzionatorio della ISVO**

Cfr. Allegato 2

## **10. La disciplina in materia di Whistleblowing**

Cfr. Allegato 4

## **11. Aggiornamento del Modello**

Modifiche, integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal Consiglio di amministrazione, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano state individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I Referenti delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche apportate devono essere comunicate a tutte le risorse presenti in ISVO con i supporti informatici o cartacei, di volta in volta, ritenuti opportuni ed efficienti dalla Direzione.