



Sommario

FINALITA' ED OBIETTIVI	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
DESTINATARI.....	7
DEFINIZIONI	7
ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	9
IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	10
ATTIVITÀ AZIENDALI SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	11
Rischi di reato	11
Protocolli di controllo	13
CRITERI DI MANUTENZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOG	14
Verifiche e controlli sul Modello	14
Aggiornamento e adeguamento del Modello	15
PRINCIPI COMPORTAMENTALI	18
CODICE DI COMPORTAMENTO INTERNO	18
Norme di comportamento di dipendenti e collaboratori esterni	19
Operazioni Personali.....	20
“Organizzazione Interna”	20
La relazione con la clientela.....	20
RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI	20
L' “ORGANISMO DI VIGILANZA”	21
NOMINA, DURATA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI	22
SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI DI REPORTING DA E VERSO L'ODV	22
SISTEMA SANZIONATORIO	24
MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI.....	25
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	26
MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI.....	26
SANZIONI APPLICABILI CON RIFERIMENTO ALLE DISPOSIZIONI CONNESSE AL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	26
FORMAZIONE E INFORMAZIONE	27



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 2 di 28

STATO E VERSIONI DEL DOCUMENTO

REVISIONE	Capitolo o paragrafo interessato	Descrizione modifica	Data modifica
1.0	Tutto il documento	Emissione documento	01/03/22
REDATTO DA: Salvatore Greco VERIFICATO DA: Danilo Saracino		APPROVATO DA: Maria MAURO	



FINALITA' ED OBIETTIVI

Nell'ambito delle attività svolte da iBEE la principale è quella di erogazione di servizi informatici ed assistenza clienti correlata a tali servizi; in tale ambito la responsabilità delle imprese risulta sempre più ampia, in quanto la stessa non si esaurisce con gli effetti economici dell'attività che le imprese compiono ma si estende alle funzioni sempre più articolate che svolgono.

Numerosi soggetti, interni ed esterni, hanno un ruolo fondamentale nello svolgimento dell'attività aziendale in quanto chiamati a contribuire alla realizzazione pratica della mission ed altresì perché condividono parte del rischio d'impresa. Il benessere di tali soggetti è influenzato dai risultati aziendali ed è necessario individuare tali soggetti come stakeholder, intrattenendo con gli stessi relazioni sostenibili improntate sulla trasparenza e professionalità.

Come noto, il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche il "Decreto"), ha introdotto una specifica forma di responsabilità delle società per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (o da coloro che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nell'ambito del processo di adeguamento della struttura organizzativa alle esigenze derivanti dal Decreto, abbiamo adottato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo finalizzato a prevenire la commissione dei reati espressamente previsti nel citato Decreto.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da soggetti che rivestano 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 che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali o amministrativi il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 4 di 28

per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).

Il Decreto nella sua stesura originaria elencava tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25), ma è stato successivamente ampliato; rinviando - per una più ampia ed esaustiva trattazione dei reati (e delle relative sanzioni) previsti dal Decreto - all' "Allegato 1 – Elenco Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001", di seguito viene brevemente rappresentato il catalogo dei reati (o illeciti amministrativi) ad oggi presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Reati transnazionali (Legge n. 146/2006).

 iBee	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 5 di 28
---	--	-----------------------

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 Decreto).

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi ex ante e riguarda tutte le condotte che hanno l'obiettivo di far ottenere alla società un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla società tutti gli illeciti commessi a beneficio della società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito.

Identificata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, opportuni "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (o più brevemente il "Modello").

La medesima norma prevede, inoltre, che:

- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento debba essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati al precedente alinea possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali, il Collegio Sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di tale organismo.

Il Modello, ai fini esimenti, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 6 di 28
---	--	-----------------------

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ipotesi di reato commesso dai c.d. “soggetti apicali”, l’Ente non risponde se prova che:

- (i) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad uno dei predetti Organi;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organo designato in ordine all’efficacia ed all’osservanza del Modello;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L’art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia; tale previsione non garantisce l’efficacia esimente dei modelli che non può prescindere da una analisi ad hoc dell’operatività aziendale.

Tenuto conto di quanto disposto:

- dal comma 4 bis dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come introdotto dall’art. 14, comma 12, L. 12 novembre 2011 n. 183 (“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2012”);
- delle scelte e delle indicazioni della Capogruppo, comunicate a tutto il Gruppo nell’ottica di una comune strategia di controlli.

Gli obiettivi principali del presente documento sono di seguito esplicitati:

- la definizione di standard di buona condotta e buone pratiche relativamente alle politiche e le procedure aziendali;
- sensibilizzare tutti coloro i quali, venendo a contatto con la Società per fornirle beni e servizi, potrebbero, con la collaborazione diretta o indiretta, attiva o omissiva, di dipendenti e/o collaboratori esterni dell’Azienda, commettere reati nell’interesse o a vantaggio anche o solamente della Società stessa;
- lo sviluppo dell’informazione verso i dipendenti sui comportamenti a loro richiesti;
- il perseguimento della compatibilità degli obiettivi della Società con gli interessi della società civile;
- l’attuazione della politica di responsabilità sociale dell’Azienda.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 7 di 28

DESTINATARI

In considerazione di quanto espresso nel precedente paragrafo e della volontà di contrastare il compimento di qualsiasi attività illecita L'Azienda richiede espressamente agli organi sociali, al management, a tutti i prestatori di lavoro, nonché ai collaboratori esterni e ad ogni altro soggetto che cooperi a qualsiasi titolo all'esercizio delle attività aziendali, di operare nel pieno rispetto di ogni provvedimento legislativo, regolamentare o organizzativo tempo per tempo vigente nonché del Codice Etico aziendale.

Inoltre alle controparti sottoponiamo specifiche clausole contrattuali che abbiamo definito ai sensi delle previsioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nelle quali viene richiamato il rispetto del presente documento.

L'adempimento volto a garantire la conoscibilità dello stesso è eseguito in maniera automatizzata in quanto al Codice Etico in questione, pubblicato sul sito internet della Società, fanno espresso riferimento il disclaimer delle e-mail inviate e la carta intestata della Società stessa.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è rivolto ai soggetti che operano per la Società (quale che sia il rapporto che li lega alla stessa) i quali:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale (componenti del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato),
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società,
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (Dipendenti, quadri direttivi, dirigenti)
- sono comunque delegati dai soggetti sopra citati ad agire in nome/ per conto/ nell'interesse della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori esterni, stagisti, lavoratori somministrati e, più in generale, ogni persona che operi quale mandataria e/o procuratore della Società).

DEFINIZIONI

Nel presente documento, nella Parte Speciale e negli allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"Autorità"**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **"Attività a rischio reato"** o **"Attività sensibile"**: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati o illeciti amministrativi contemplati dal Decreto quali presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.
- **"Business Relevance"**: criterio discriminante, atto alla valutazione del rischio di commissione di un reato/illecito amministrativo incluso nel c.d. catalogo dei reati ex D.Lgs. 231/2001 in funzione del business della Società.
- **"CCNL"**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- **"Codice di comportamento"**: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 8 di 28

operano nella Società, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Dipendenti”**: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da ABI, CONFINDUSTRIA e altre associazioni di categoria.
- **“Modello”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **“Organi Sociali”**: L’amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **“Personale”**: tutti coloro che, in virtù di un contratto di lavoro subordinato, di agenzia, di collaborazione o simili, intrattengono relazioni professionali, operative o funzionali con la Società.
- **“Processo sensibile”**: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **“Protocollo”**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001.
- **“SCI”**: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Società.
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.
- **“Società”**: iBEE S.r.l.
- **“Soggetti Apicali”**: le persone che rivestono 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 che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 del Decreto); tra essi rientrano in via principale gli Organi Sociali, nonché i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dagli Organi Sociali.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 9 di 28

- **“Soggetti Sottoposti”**: persone fisiche soggette alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale.
- **“Unità organizzativa”** o **“U.O.”**: sistema (costituito da persone e attività), cui è attribuito un insieme di funzioni, che svolge attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di business della Società. Le persone e le attività che concorrono al raggiungimento di tali risultati sono raggruppate in Servizi, Uffici, Direzioni e poste in relazione fra di loro per poter lavorare in modo efficiente ed efficace.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine nonché delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

In tale contesto, gli Organi Sociali hanno approvato e recepito il presente Modello i cui principi e regole operative integrano il più generale Modello organizzativo attualmente in vigore nella Società. Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate dalle Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività che la Società ritiene di adottare per la valutazione del Modello esistente sono qui di seguito elencate:

- definizione dei principi etici che la Società adotta e diffonde all'interno della propria organizzazione, quale fattore qualificante dell'ambiente interno aziendale nel quale si sviluppa l'attività di impresa;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili “a rischio reato”, ovvero sia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli con riferimento alle attività aziendali “a rischio reato” e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- chiara assunzione delle funzioni di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- definizione dei flussi informativi da/per gli Organi Sociali.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 10 di 28

IL MODELLO EX D.LGS. 231/01 ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'assetto organizzativo della Società si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure e regole comportamentali adottato anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle disposizioni emanate dagli Organi di Vigilanza.

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, gli Organi Sociali ed il vertice aziendale.

E' espressa volontà della Società che i Modelli previsto dal Decreto, ferma restando la sua finalità peculiare, vadano recepiti e ed integrati in maniera progressiva e che pertanto il sistema dei controlli interni esistente sia in grado, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

L'adozione del presente Modello avviene nella convinzione che la sua adozione e l'efficace attuazione non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la sua Corporate Governance limitando il rischio di commissione dei reati e i relativi risvolti in termini di immagine.

Scopo del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui questa fosse in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui essa intende attenersi;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In particolare, con riferimento agli outsourcer di cui si avvale la Società, il Modello creato dalla Società deve identificare e presidiare le "attività sensibili", i "rischi reato" ed i "protocolli di controllo" connessi ad attività svolte identificando le aree di rischio relative ai servizi prestati.

Ciò premesso la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 della Società includerà la valutazione, la verifica e l'aggiornamento delle attività svolte esclusivamente all'interno della Società medesima.

 iBee	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 11 di 28
---	--	------------------------

ATTIVITÀ AZIENDALI SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli e risponde all'esigenza di:

- costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati;
- assicurare un'esatta percezione dei rischi relativi ad apicali e dipendenti che operano in aree "a rischio reato".

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti esterni all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti è stata verificata la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa.

La mappatura delle attività a rischio, raccolta nella "Parte Speciale", si basa in particolare su:

- preliminare identificazione delle attività sensibili applicabili, in considerazione dell'operatività aziendale svolta, nell'ambito delle quali potrebbero esservi rischi connessi con le rilevanti potenziali fattispecie di reato/ illecito amministrativo associabili;
- attribuzione alle fattispecie di reato/ illecito amministrativo di un Indice di Rischio Potenziale;
- individuazione per ogni Unità Organizzativa delle attività sensibili rilevanti;
- l'individuazione delle occasioni (rintracciate nello svolgimento delle mansioni proprie di ciascuna unità organizzativa e quindi dei processi in cui la medesima è coinvolta) di realizzazione della condotta illecita;
- identificazione del processo aziendale associato alle occasioni di reato ed alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate.

Rischi di reato

Il Modello traduce le occasioni di realizzazione della condotta illecita, in capo a ciascuna unità organizzativa, in rischi reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 12 di 28
---	--	------------------------

La descrizione dei rischi reato, parte integrante del Modello, contenuta nella “Parte Speciale”, si articola secondo cinque componenti di base:

- la modalità di realizzazione della condotta illecita;
- le sanzioni previste per la condotta illecita;
- l’“indice di rischio” potenziale associabile alla condotta illecita;
- l’occasione di realizzazione della condotta illecita;
- i rilevanti processi aziendali ove l’occasione potrebbe potenzialmente configurarsi.

I rischi individuati dal Modello hanno natura “potenziale”, vale a dire che il rischio rileva in quanto è originato da una attività sottostante che potenzialmente, laddove il sistema dei controlli interni fallisca, potrebbe sfociare in una condotta illecita commessa da un dipendente o collaboratore o terzo, configurando l’interesse o il vantaggio per l’azienda. I rischi, infatti, sono rilevati indipendentemente dal sistema dei controlli interni su di essi costruiti, i quali potranno ridurne o prevenirne gli effetti.

I rischi identificati presentano differenze in termini di impatto e probabilità potenziali. Nello specifico si osserva che mentre nell’ “Allegato 1 – Elenco Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001” sono riepilogati e disciplinati tutti i reati rientranti nel c.d. “catalogo dei reati presupposto”, nella “Parte Speciale”, vengono identificati i soli rischi reato (principio di “effettività”) ritenuti sussistenti in ambito aziendale. Una volta individuata l’effettiva sussistenza del rischio reato in capo ad una o più unità organizzative, sul medesimo viene definito l’insieme dei presidi (protocolli di controllo) indipendentemente dalla probabilità che l’evento si verifichi, in modo da garantire la massima pervicacia dei controlli con riferimento a ciascun rischio.

Il Decreto disciplina le sanzioni amministrative applicabili agli enti derivanti dalla commissione di una fattispecie di reato/ illecito amministrativo, sulla base di un sistema binario che prevede l’irrogazione di sanzioni pecuniarie, indefettibili, e di sanzioni interdittive comminabili solo “nei casi di particolare gravità”. Il corpus sanzionatorio del Decreto è poi completato dall’espressa previsione della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

L’Indice di Rischio Potenziale è identificato sulla base di:

- impatto, ovvero l’intensità del danno potenzialmente derivante dalla manifestazione del rischio;
- probabilità, ovvero la possibilità che il rischio possa manifestarsi; tale valutazione è influenzata da fattori quali:
 - frequenza dell’accadimento dei rischi, risultante da serie storiche, se disponibili, o dall’operatività pregressa;
 - considerazioni di natura organizzativa (clima aziendale, cultura dei controlli, integrità e valori etici, carichi di lavoro, ecc.);
 - *professional judgement*, ovvero una rivalutazione “caso per caso” attraverso l’identificazione della *Business Relevance* del reato in analisi.

 <p>iBee</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 13 di 28
---	--	------------------------

La componente “impatto” assume peso relativo pari a 70% mentre per la componente “probabilità” il peso relativo assegnato è pari a 30%. Successivamente, attraverso il *professional judgement*, viene identificata la “*Business Relevance*” dell’occasione di reato in analisi, esplicitata con una variabile binaria. Il processo di rivalutazione in questione è mirato ad abbattere del 60% l’Indicatore di Rischio Potenziale in caso di occasione di reato “*non Business Relevant*”, in considerazione delle attività di business della Società.

L’individuazione dei rischi può determinare e comportare:

- l’implementazione di interventi migliorativi sul sistema dei controlli interni;
- l’erogazione di attività formative specifiche;
- la definizione dei flussi di reporting per il Collegio Sindacale, influenzando anche la pianificazione delle attività di controllo.

Protocolli di controllo

La mappatura delle attività aziendali “a rischio reato” ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti che devono essere osservati nell’ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli “sensibili” alla possibilità di una condotta delittuosa, sono descritti nei protocolli di controllo riportati nella “Parte Speciale”.

In particolare per ciascun rischio reato sono state previste le regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:

- la “proceduralizzazione” delle attività aziendali “a rischio reato” mediante la definizione di procedure scritte atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l’“oggettivazione” dei processi decisionali;
- la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
- la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico - funzionale,
- il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 14 di 28
---	--	------------------------

- l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
- l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

Tali protocolli di controllo, all'interno delle Parte Speciale del Modello, vengono rappresentati separatamente, ove riguardino regole operative:

- trasversalmente applicabili a livello aziendale, ovvero di Gruppo;
- specificatamente applicabili all'unità organizzativa con riferimento al quale l'occasione di reato è potenzialmente configurabile.

Inoltre, tutti i dipendenti e collaboratori della Società sono chiamati a rispettare le regole comportamentali, tratte dal Codice di Comportamento della Società (cfr. paragrafo 3.1), idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale. Si evidenzia che i Responsabili delle unità organizzative verificano la coerenza dei contenuti delle disposizioni interne di propria spettanza con le norme del Codice e ne curano gli eventuali aggiornamenti che si rendessero necessari.

CRITERI DI MANUTENZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOG

L'attività di manutenzione del Modello è scissa in due fasi differenti:

- verifiche e controlli sul Modello;
- aggiornamento e adeguamento del Modello.

Tali fasi sono argomentate nei sottoparagrafi seguenti.

Verifiche e controlli sul Modello

Gli Organi Sociali redigono con cadenza annuale un programma attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

I risultati delle attività di verifica (diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, o indiretta, per il tramite del Servizio interno di AUDIT o altre funzioni / professionisti esterni) sui rischi ex D.Lgs. 231/01, parti integranti della valutazione dei rischi dei processi aziendali, vengono annualmente riportate agli Organi Sociali al fine di aggiornare la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

In genere, la valutazione del rischio reato è definita attraverso:

- l'individuazione dell'indice di rischiosità;
- la valutazione delle tecniche di controllo a presidio dei rischi individuati;
- la determinazione del rischio residuo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 15 di 28
---	--	------------------------

Al fine di addivenire a tali determinazioni, si dovrà opportunamente tener conto della tipologia di sanzione potenziale sottostante (interdittiva o meno), della frequenza e complessità dell'attività a rischio, delle caratteristiche dei protocolli (grado di formalizzazione e di consolidamento nella prassi aziendale, adeguata segregazione dei compiti, esistenza di controlli gerarchico funzionali, tracciabilità dei controlli di processo, livello di informatizzazione, presenza di flussi di reporting, etc.), della conformità delle attività svolte al disegno dei controlli rilevato, della storia di sanzioni disciplinari / reati compiuti a fronte dell'attività / processo analizzato.

Per quanto riguarda il contributo fornito dal Servizio AUDIT in linea di massima, lo stesso può essere ricondotto a:

- audit di processo:
 - in tale ambito, nel più ampio perimetro dell'intervento, rientrano anche gli aspetti attinenti i rischi ed i controlli rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 (ove significativi);
 - tali verifiche (adeguatezza dei "protocolli" disegnati e/o effettiva applicazione degli stessi) sono generalmente formalizzati all'interno di un paragrafo dedicato del report finale;
 - la pianificazione di tali interventi discende dal complessivo processo di pianificazione delle verifiche proposto dal Servizio AUDIT secondo un approccio basato sulla stima di rischio residuo per società / processo valutata nel suo complesso, di cui una delle varie componenti è costituita dagli aspetti specificamente afferenti il Modello;
 - nella definizione del proprio programma annuale delle attività di verifica gli Organi Sociali potranno tener conto dei contributi che si può attendere dagli interventi di tali attività;
- audit dedicati:
 - ove ritenuti necessari tali interventi di verifica sono concordati con il Servizio AUDIT;
 - tali interventi servono ad eventuale completamento ed integrazione del programma annuale delle attività di verifica e controllo;
 - le verifiche sono di regola svolte con le metodologie di audit sviluppate internamente al Servizio AUDIT, in coerenza con l'approccio "process oriented" e "risk-based";
 - tale tipologia di interventi risulta residuale rispetto alle verifiche dirette (tramite flussi di reporting, audizioni o eventuali ispezioni sul campo) ed alle altre tipologie di verifiche indirette (audit di processo, per il tramite del Servizio AUDIT, ed interventi svolti da altre funzioni / professionisti esterni).

Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita della Società – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà aziendale/di processo) ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico/formale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 16 di 28
---	--	------------------------

Il Modello, peraltro, potrà avere efficacia “esimente” solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell’ambito dell’ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque seguire i cambiamenti dell’ente cui si riferisce.

La necessaria concretezza del Modello, determina la necessità di procedere ad aggiornamenti in ragione dell’evolversi ed al modificarsi della struttura organizzativa e del quadro regolamentare. In particolare il Modello deve essere:

- allineato all’evoluzione del contesto normativo – qualora questa richieda un’estensione del campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- all’evoluzione delle dimensioni e del contesto organizzativo della Società, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

Relativamente alla formulazione delle proposte di aggiornamento/adequamento del Modello da sottoporre agli Organi Sociali la Società si avvale, per la relativa istruttoria, sia delle proprie strutture interne che di Professionisti Esterni con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

Il processo di aggiornamento/adequamento si articola in sei fasi:

<p><i>Fase 1: Studio e impostazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione normativa con impatto sul D.Lgs.231/01 e s.m.i. • Rilevazione per ciascuna unità organizzativa delle attività a rischio riferibili alle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01 • Predisposizione delle schede della Parte Speciale Modello di organizzazione, gestione e controllo • Identificazione dei soggetti destinatari delle schede della Parte Speciale del MOG • Somministrazione delle schede della Parte Speciale del MOG ai soggetti identificati 	<p>Funzione coinvolta: Organi della Società interessati</p> <p>Altre funzioni interessate: Funzioni Legali, funzioni di “Progettazione e sviluppo organizzativo”, Professionisti esterni;</p> <p>Strumenti: Metodologie di analisi dei processi, comunicazioni interne ed esterne (linee guida delle Associazioni di Categoria)</p>
--	--



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 17 di 28

<p>Fase 2: Verifica</p> <ul style="list-style-type: none">• Verifica – per ciascuna unità organizzativa – di correttezza delle attività a rischio individuate riferibili alle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01• Verifica di correttezza dei controlli presenti sull’attività a rischio (disposizioni interne, controlli gerarchico funzionali, segregazione di funzioni incompatibili, tracciabilità dell’attività e dei controlli, procedure informatiche con elevati standard di sicurezza logica, reporting gestionale) individuate;• Eventuale proposta di integrazioni o rettifiche.	<p>Funzione coinvolta: Unità Organizzative interne ed esterne della Società;</p> <p>Altre funzioni interessate: Funzione AUDIT, Professionisti interni ed Esterni;</p> <p>Strumenti: Parte Speciale</p>
<p>Fase 3: Istruttoria</p> <ul style="list-style-type: none">• Valutazione delle proposte di integrazioni o rettifiche effettuate dalle unità organizzative sulle attività rischio individuate• Valutazione dei controlli “as is” e identificazione di eventuali gap• Proposta master plan di interventi migliorativi sul sistema di controllo	<p>Funzione coinvolta: Unità Organizzative interne ed esterne della Società;</p> <p>Altre funzioni interessate: Unità organizzative gestionalmente competenti</p> <p>Strumenti: interviste, Matrice Attività Sensibile/Reati, Parte Speciale, Master Plan degli interventi</p>
<p>Fase 4: Delibera</p> <ul style="list-style-type: none">• Proposta di aggiornamento del Modello nelle sue diverse componenti• Delibera di aggiornamento del Modello o ratifica del Modello in essere	<p>Funzione coinvolta: Unità Organizzative interne ed esterne della Società;</p> <p>Altre funzioni interessate: Organi Sociali e di Controllo competenti</p> <p>Strumenti: Parte Speciale</p>



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 18 di 28

<p>Fase 5: Erogazione ed implementazione</p> <ul style="list-style-type: none">• Diffusione del Modello tramite canali di comunicazione aziendale• Implementazione delle soluzioni organizzative necessarie per colmare gap del sistema dei controlli• Formazione	<p>Funzione coinvolta: Unità Organizzative interne ed esterne della Società;</p> <p>Altre funzioni interessate: Organi Sociali e di Controllo competenti;</p> <p>Strumenti: strumenti di documentazione aziendale, procedure organizzative, percorsi formativi.</p>
<p>Fase 6: Monitoraggio</p> <ul style="list-style-type: none">• Verifica adeguatezza e conformità delle componenti del Modello• Segnalazione eventuali anomalie al Collegio Sindacale	<p>Funzione coinvolta: Servizio AUDIT;</p> <p>Altre funzioni interessate: Organi Sociali e di Controllo competenti;</p> <p>Strumenti: programma di lavoro di audit “risk based/process oriented”</p>

PRINCIPI COMPORTAMENTALI

L’adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell’ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono definiti nel Codice di Comportamento.

In termini generali tale documento, parte integrante del Modello, contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente nei confronti di tutti gli “stakeholders” (dipendenti, fornitori, pubblica amministrazione, ecc.). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a fronte dei quali sono previste sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

CODICE DI COMPORTAMENTO INTERNO

Il Codice di comportamento è documento voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale.

La Società si impegna ad un’effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l’attività d’impresa si svolga nel rispetto dei principi etici adottati dalla Società.

Il Codice di comportamento è sottoposto periodicamente ad aggiornamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell’operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 19 di 28
---	--	------------------------

L'immagine aziendale è fortemente influenzata dal comportamento delle proprie persone, pertanto tale Codice si basa su principi generali tesi a garantire la correttezza, la moralità e l'onestà dei rapporti di dipendenti e collaboratori esterni. I suddetti principi costituiscono specificazioni degli obblighi di diligenza, correttezza e lealtà che devono qualificare l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

Il Codice di Comportamento Interno illustra l'applicazione di tali principi generali ponendo l'attenzione sui seguenti punti:

Norme di comportamento di dipendenti e collaboratori esterni

Tali norme di comportamento esplicano:

- il corretto utilizzo delle password aziendali ai fini della sicurezza del sistema informativo e dei dati della Società;
- gli obblighi di riservatezza ed il relativo trattamento dei dati personali;
- l'adeguato trattamento delle informazioni privilegiate e/ o confidenziali;
- la custodia e l'utilizzo dei dispositivi informatici, ivi compresa la relativa comunicazione elettronica, unicamente per fini lavorativi/ professionali;
- il divieto di coinvolgimento in operazioni cosiddette irregolari o comunque non corrette;
- l'attività di comunicazione con la stampa con riserva specifica alla funzione Aziendale incaricata e la regolamentazione delle comunicazioni e pubblicazioni esterne effettuate da dipendenti e collaboratori;
- l'intrattenimento dei rapporti con le pubbliche amministrazioni, le organizzazioni politiche e sindacali e con altri soggetti esterni;
- il divieto di esercitare qualsivoglia tipo di illecito condizionamento;
- la regolamentazione di regali e altre utilità da parte di soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti alle mansioni svolte;
- la possibilità di accettare incarichi, cariche sociali o associative all'esterno della Società da parte di dipendenti;
- la modalità di esecuzione della registrazione contabile e redazione di bilanci e documenti similari;
- il corretto utilizzo dei canali Social Media nel rispetto della strategia comunicativa aziendale;
- il rispetto degli obblighi di fedeltà e riservatezza in costanza di rapporto con la Società, durante la partecipazione a convegni e altri eventi o manifestazioni anche se svolte al di fuori dei locali e dell'orario di lavoro.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 20 di 28
---	--	------------------------

Operazioni Personali

Le operazioni personali, dunque le attività svolte dai dipendenti della Società non in veste del proprio ruolo aziendale, rientrano nella disciplina del Codice attraverso l'applicazione dei principi generali, i quali pongono:

- il divieto di diffusione e/ o l'utilizzo, per finalità estranee alla propria attività professionale, delle informazioni specifiche acquisite in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'obbligo di astensione in caso di possibili attività che pongono in essere un potenziale conflitto d'interessi.

“Organizzazione Interna”

L'applicazione dei principi generali all'organizzazione interna si concretizza nei rapporti con le banche e con gli intermediari finanziari, nella tutela giuridica dei programmi per elaboratore e più in generale nella sicurezza informatica. La sicurezza informatica nello specifico implica la presa visione delle policy e le norme in materia. Inoltre prevede i principi alla base della fruizione delle ferie dei propri dipendenti.

La relazione con la clientela

Al fine di assicurare che la Società operi nell'interesse dei clienti, salvaguardandone i diritti e gli interessi, il Codice di Comportamento si cura di disciplinare, attraverso il rispetto dei principi generali sopracitati, la relazione con la clientela. In particolare sono evidenziati i principi di trasparenza e correttezza con particolare riguardo alle attività di informazione e della prestazione dei servizi.

La presa visione del Codice di Comportamento Interno è obbligo inderogabile del dipendente e del collaboratore esterno. L'inosservanza del suddetto Codice e dei relativi principi esplicitati in esso può comportare sanzioni disciplinari.

RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Società nell'ambito della propria operatività si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono inclusi tra i Destinatari del modello se ed in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, co. 1 lettera b del Decreto).

La Società ha adottato un “Codice Etico” che definisce i principi, i modelli e le norme di condotta generali che si impegna a seguire in ogni sua attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con tutti gli stakeholder, il mercato e gli investitori, nei confronti dell'ambiente. Tale codice è elemento integrante del Modello 231/2001 della Società ed è infatti un allegato del Modello (Allegato – “Codice Etico”) ed è pubblicato nel sito internet della Società.



La Società richiede alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei testi contrattuali specifiche clausole (riportate nell'appendice al Codice Etico) volte ad ancorare i comportamenti dei terzi a determinati standard di condotta ritenuti condizione imprescindibile per l'instaurazione ed il proseguimento del rapporto contrattuale.

Con riferimento agli outsourcer il Modello identifica e presidia tutti i rischi derivanti dai servizi prestati a favore della Società.

L' "ORGANISMO DI VIGILANZA"

Il Decreto 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), all' "organo dirigente" (art. 6, comma 4) o "al Collegio Sindacale, al consiglio di sorveglianza e al comitato per il controllo della gestione" (art. 6, comma 4-bis).

Il corretto ed efficace svolgimento delle suddette funzioni è, dunque, presupposto indispensabile per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle regole di corporate governance dell'Ente.

IBEE ha incaricato il Comitato per il Controllo della Gestione (**CCG**) ed alla funzione di Internal Audit di svolgere tali attività.

Un assetto organizzativo di questo tipo è volto al raggiungimento di un duplice obiettivo: da una parte realizzare economie in termini di risorse assorbite, dall'altra creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle proprie prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, di aggiornamento e di formazione.

Peraltro, nell'identificazione del 'soggetto' cui attribuire detta funzione, si ritiene non possa non tenersi conto del fatto che l'introduzione nella parte speciale del decreto - art. 25 ter – dei reati societari (e quindi di reati che per definizione trovano origine o comunque coinvolgono l'alta amministrazione) ha reso ancora più evidente la necessità che l'organo di vigilanza debba essere una funzione dotata di un'elevata ed effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia sociale.

Gli Organi Sociali provvedono ad assegnare annualmente al CCG un budget di spesa con possibilità di modificarlo in melius anche su proposta dello stesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 22 di 28
---	--	------------------------

In casi di necessità ed urgenza il CCG potrà richiedere un aumento del budget assegnato.

Gli Organi Sociali ricevono dal CCG un'informativa annuale avente ad oggetto l'esercizio della vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per i requisiti dei componenti e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza trovano applicazione le regole previste dalla normativa vigente per il Collegio Sindacale.

L'intervenuto affidamento al Collegio Sindacale della vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 consolida, anche in quanto impliciti nell'azione e nelle caratteristiche normativamente sancite per l'Organo citato, i seguenti requisiti che devono connotare la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Autonomia: autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. L'autonomia è da intendersi in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto ai vertici ed al management.

NOMINA, DURATA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI

La vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è affidata al CCG per tutta la durata del mandato assegnato a tale organo dall'Assemblea dei Soci con la relativa delibera di nomina.

Conseguentemente la cessazione dall'incarico può avvenire esclusivamente per una delle circostanze che determinano, ai sensi della normativa vigente, la cessazione dell'ufficio di Sindaco (decadenza, revoca per giusta causa, scadenza dell'incarico, rinuncia, decesso).

SISTEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI DI REPORTING DA E VERSO L'ODV

Il Decreto prevede all'art 6, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organo cui sia stata affidata la vigilanza ex D.Lgs. 231/2001. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle eventuali cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

In ambito aziendale devono essere comunicati:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate come rilevanti e devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dal CCG ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione e/o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti assegnati ("segnalazioni").

In particolare il Modello prevede che:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 23 di 28

- i Servizi e Funzioni aziendali provvedano a segnalare le attività sensibili ai rischi reato ex D.Lgs. 231/2001, sulla base del piano di reporting concordato con il CCG medesimo;
- i Servizi e le Funzioni aziendali provvedano a segnalare al CCG le modificazioni dei processi aziendali o attivazione di nuovi business, canali distributivi, prodotti;
- il Servizio Internal Audit provvede a riportare i risultati delle verifiche periodiche sull'adeguatezza e sulla conformità del Modello sulla base della pianificazione concordata.

Debbono, comunque, essere trasmesse al CCG le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire al CCG ad opera delle strutture aziendali interessate secondo le modalità predefinite;
- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventualmente anche in forma anonima – Whistleblowing¹ - devono essere inviate o per iscritto o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica appositamente dedicata o attraverso il canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

¹Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un sistema interno di segnalazione delle violazioni che prevede:

- a) più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- d) irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 24 di 28

- il CCG agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi. L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce infatti il divieto di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni citate può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. La norma prevede inoltre la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Le sanzioni previste in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante sono esplicitate nell'ambito del successivo paragrafo 5.5.
- il CCG valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Il canale attraverso cui possono essere inviate segnalazioni è:

- casella di posta elettronica dedicata dlgs231@ibeepoint.com;

Le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente documento dovranno essere custoditi e conservati dal CCG nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali tempo per tempo vigenti.

SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Tale sistema disciplinare si rivolge agli organi sociali, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere contrattuale/negoziale o disciplinare.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

 iBee	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 25 di 28
---	--	------------------------

MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A questo proposito si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio nel corso del procedimento disciplinare qualora sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima.

L'esplicitazione delle sanzioni, applicabili in proporzione alla gravità delle infrazioni rilevate, è presente nel Regolamento del Personale portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali e delle regole di comportamento richieste dal Modello, norme del Codice di Comportamento interno e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Al fine di:

- declinare più specificamente i sopra riportati principi generali derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- dare corso alle indicazioni impartite anche dalla giurisprudenza sul tema delle "violazioni tipiche e corrispondenti sanzioni altrettanto tipiche", le sanzioni indicate nell'Allegato "Sistema disciplinare per i dipendenti" saranno applicate tenendo presente che sono da considerarsi infrazioni di maggiore rilevanza:
 - o la violazione dei protocolli di controllo richiamati dal Modello, o l'elusione del sistema di controllo previsto per la loro attuazione, in qualsiasi modo effettuata, inclusa la sottrazione, l'occultamento, la distruzione o l'alterazione della documentazione;
 - o le condotte di ostacolo ai controlli, di impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli;
 - o le condotte che favoriscono la violazione o l'elusione del sistema dei controlli.

Conseguentemente costituisce infrazione disciplinare la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o del Codice di Comportamento Interno, dei Regolamenti, dei Manuali, delle Comunicazioni e, in generale, di tutti i documenti dallo stesso richiamati, anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta della Società.

L'istruttoria può essere avviata dal Direttore Generale.

 iBee	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 26 di 28
---	--	------------------------

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto:

- delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro;
- dalle funzioni delegate e seguendo l'iter previsto dalla normativa interna in materia, coerentemente con la lo specifico regolamento interno relativo al Personale.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei Dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice di Comportamento e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte degli Amministratori, il CCG informerà gli Organi Sociali per assumere le opportune iniziative.

Le "sanzioni" nei confronti degli Amministratori potranno altresì estrinsecarsi, a seconda dei casi, nella revoca delle eventuali procure, nella revoca dell'incarico e nella promozione dell'azione ex art. 2393 c.c.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Ogni violazione del D.Lgs. 231/2001, del Modello o degli standard etici da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole inserite nei contratti (cfr. appendice al "Codice Etico").

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

SANZIONI APPLICABILI CON RIFERIMENTO ALLE DISPOSIZIONI CONNESSE AL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lettera d) del D.Lgs. 231/2001 sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La valutazione delle eventuali sanzioni applicabili nei confronti del personale dipendente è attribuita agli Organi Sociali.

 iBee	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 Codice Etico	Pagina 27 di 28
---	--	------------------------

Inoltre, nell'ipotesi in cui sia stato accertato che il segnalante si è reso corresponsabile delle violazioni segnalate, si terrà in considerazione il comportamento attivo e collaborativo tenuto dal soggetto segnalante ai fini della determinazione, in maniera graduale e proporzionata, dell'eventuale sanzione disciplinare o contrattuale applicabile al caso di specie.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/01 e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema il quale necessita di trovare nei comportamenti operativi del personale una risposta efficace e coerente. Un'attività di formazione e comunicazione indirizzata alla diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello stesso è dunque fondamentale. Le modalità di formazione e comunicazione devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Per tale motivo è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, circa il contenuto del Decreto, del Modello e degli obblighi derivanti dai medesimi da parte:

- dei componenti degli Organi Sociali;
- del Personale presente in azienda;
- dei collaboratori esterni degli stagisti, dei lavoratori a contratto ed a progetto, dei lavoratori somministrati e, più in generale, di ogni persona che operi quale mandataria e/o procuratore della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informazione costituiscono specifica responsabilità degli Organi Sociali e del CCG in qualità di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 che si avvale dalla competente funzione aziendale e in coordinamento con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa consegnata all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda. Ai nuovi dipendenti, agenti e collaboratori viene consegnato un set informativo, contenente tra l'altro il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", ed il Codice di comportamento interno, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I Destinatari dovranno documentare la presa visione attraverso gli strumenti che la Società metterà loro a disposizione;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
Codice Etico**

Pagina 28 di 28

- una complessiva attività di formazione; tale attività di formazione “continua” è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, strumenti di autovalutazione) che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno funzioni di rappresentanza della Società;
- una specifica attività di formazione; tale attività di formazione al Personale è erogata per gruppi che operano in specifiche aree di rischio, per differenti livelli della struttura organizzativa e per le funzioni preposte alle attività di aggiornamento e controllo del Modello.

Con periodicità annuale, viene definita dal Collegio Sindacale la pianificazione dei corsi in termini di:

- contenuto della formazione (es. per tipologie di rischio, per attività sensibili, per fattori di controllo, ecc.);
- tempistiche;
- modalità di erogazione (es. in aula o a distanza mediante l'intranet aziendale; con l'ausilio di personale esterno o interno);
- modalità di feedback sulla comprensione della formazione erogata e sul relativo livello qualitativo (es. questionari di valutazione).

Anche per quanto riguarda i lavoratori “atipici” è necessario che il Modello venga messo a loro disposizione e che ne venga richiesta la puntuale applicazione, distinguendo però due differenti situazioni:

- se il rapporto di lavoro intercorre direttamente tra l'azienda e il lavoratore, quest'ultimo sarà direttamente destinatario del Modello in quanto soggetto al potere di direzione/vigilanza ed al potere sanzionatorio/di censura spettanti all'Azienda in quanto datore di lavoro;
- nel caso dei lavoratori “interinali” (somministrati da agenzie specializzate), valgono invece le seguenti precisazioni:
 - nei contratti con le agenzie per il lavoro è opportuno inserire specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, nonché dell'esistenza del Modello;
 - tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il predetto onere di informativa dei propri dipendenti, e l'applicazione di sanzioni disciplinari ai dipendenti somministrati, nel caso di inadempimento.