

Opportunità di finanziamento per l'adozione del «modello 231»

di Dario Soria (*) e Marcello Ciocia (**)

Nonostante il mercato non offra incentivi ed agevolazioni direttamente mirate all'adozione dei modelli organizzativi, varie sono le previsioni nazionali e regionali volte ad agevolare miglioramenti organizzativi e azioni in tema di sicurezza ed ambiente correlate all'adozione dei modelli, senza contare le opportunità dei fondi interprofessionali ed i casi di Regioni che prevedono l'«obbligatorietà» del modello come requisito necessario nei rapporti con enti pubblici.

Introduzione

I modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001, oltre a fornire alle imprese «l'esimente» dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti collegati funzionalmente alle stesse, possono costituire un valido strumento per il miglioramento della governante societaria.

In sede di implementazione del Modello, le imprese hanno l'occasione di revisionare i propri processi, di adottare politiche per gestire al meglio gli aspetti legati alla conformità normativa e di introdurre una cultura aziendale che si basi sulla trasparenza e l'integrità, con un conseguente miglioramento dei controlli interni.

In questa sede si fornirà un quadro generale delle possibilità che le imprese hanno, al livello europeo, nazionale, regionale e locale, di usufruire di agevolazioni finanziarie nell'implementazione di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Le agevolazioni, erogate ai vari livelli (comunitario, nazionale e locale), sono sinteticamente classificabili, nelle seguenti classiche tipologie:

- contributi a fondo perduto, erogati a favore delle imprese direttamente allo scopo di abbattere il costo di un investimento;
- finanziamenti a tasso agevolato, contributi destinati all'abbattimento degli oneri legati agli interessi su prestiti ottenuti a fronte di determinati investimenti;
- partecipazione a capitale proprio, attraverso la quale sono concessi, da enti pubblici, prestiti partecipativi o acquisite partecipazioni di minoranza del capitale delle imprese, rimborsati a seguito di una capitalizzazione dell'impresa stessa;
- incentivi fiscali, consistenti nel riconoscimento di un credito d'imposta, di un bonus fiscale o di una detassazione degli utili mediante una riduzione del reddito imponibile o un aumento delle perdite fiscali, a fronte di una particolare spesa o investimento.

Come è noto, il Modello Organizzativo implica un approccio.

Note:

(*) Amministratore delegato Assocostieri Servizi, Avvocato, Dottore commercialista

(**) Assocostieri Servizi, Auditor ambientale interno

Sebbene l'articolo sia frutto dello sforzo congiunto dei due autori a Dario Soria sono attribuibili i paragrafi 1 e 2 ed a Marcello Ciocia i paragrafi 3, 4 e 5.

Prosegue la serie di interventi a cura di Assocostieri Servizi sull'adozione dei modelli organizzativi di cui al D.Lgs. 231/01.

cio multidisciplinare nell'analisi dei processi aziendali. Questo si riflette nella diversità e complessità dei possibili interventi nella struttura, nell'organizzazione e nelle risorse umane dell'azienda. In particolare, le azioni intraprese per l'implementazione e l'aggiornamento di un modello organizzativo possono essere ricondotte alle seguenti:

- formulazione del Codice Etico;
- analisi dei processi aziendali per l'individuazione delle aree a rischio;
- adeguamento della struttura organizzativa dell'impresa ai principi di governance adottati;
- predisposizione dei protocolli e delle procedure interne;
- eventuali interventi sulla struttura fisica dell'azienda (installazione o adeguamento di impianti, sistema informativo, ecc.);
- formazione del personale dipendente e dirigente.

Sulla base di queste brevi considerazioni si individueranno strumenti di finanza agevolata previsti per queste azioni, descrivendone le principali caratteristiche, i vantaggi e gli svantaggi di ogni opzione possibile.

Incentivi nazionali

Previsti dal D.Lgs. 81/08

Il D.Lgs. 81/08 prevede un sistema di attività a sostegno della promozione della sicurezza del lavoro, coordinato da organi istituzionali. Gli art. 5 e 6 del TU hanno istituito rispettivamente il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro (con funzioni di programmazione e coordinamento delle politiche nazionali per il miglioramento della sicurezza sul lavoro, per la vigilanza e per la ricerca) e la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (1) (con compiti di promozione e reporting dello stato di attuazione a livello nazionale tra le cui funzioni rientrano quelle di promozione delle azioni di prevenzione in tema di sicurezza sul lavoro). Questi organi sono coinvolti nella definizione della attività

promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 11 del TU, tra le quali si citano, ai fini del presente contributo:

- il finanziamento, da parte dell'INAIL, di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di piccole, medie e micro imprese;
- il finanziamento, da parte dell'INAIL e delle Regioni, di progetti formativi specificamente dedicati alle medie, piccole e micro imprese;
- il finanziamento, da parte del Ministero dell'istruzione, delle attività di istituti scolastici, universitari e di formazione professionale, finalizzate all'inserimento di percorsi formativi sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;

utilizzando risorse messe a disposizione del Ministero del Lavoro.

Lo stesso art. 11, al comma 5, prevede che l'INAIL finanzia, con proprie risorse, «anche nell'ambito della bilateralità con le parti sociali e le associazioni nazionali di

tutela degli invalidi del lavoro, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese».

In attuazione di quest'ultimo comma sono stati stanziati, nel 2010, 60 milioni di Euro, ripartiti in budget regionali, poi incrementati fino a circa 750 milioni di euro da erogare complessivamente nel triennio 2011/2013, allo scopo di finanziare progetti, tra cui l'adozione di modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la parte relativa alla prevenzione dei reati commessi in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

Le imprese hanno a livello europeo, nazionale, regionale e locale, la possibilità di usufruire di agevolazioni finanziarie nell'implementazione di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Nota:

(1) Si segnala che la Commissione ha pubblicato, lo scorso 11 luglio, una circolare per fornire chiarimenti sul sistema di controllo ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare per le Aziende che hanno adottato un modello di organizzazione conforme alle Linee Guida UNI-INAIL o allo standard BS OHSAS 18001:2007.

L'incentivo, costituito da un contributo in conto capitale nella misura dal 50% al 75% dei costi del progetto, oscilla da un minimo di 1.000 Euro (per progetti di formazione) e 5.000 euro (per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale) ad un massimo di 100.000 Euro.

L'incentivo è ovviamente molto utile per le aziende che si trovano ad affrontare quotidianamente criticità nella gestione della sicurezza sul lavoro, come ad esempio aziende di produzione o delle costruzioni, e che per tali motivi devono affrontare investimenti per migliorare in tal senso i propri processi.

I principali vantaggi dello strumento consistono nell'applicabilità alle aziende appartenenti ai vari settori economici ed alla misura del finanziamento, che può contribuire alla realizzazione di investimenti importanti, specialmente per le PMI.

Tuttavia proprio l'ampio numero di imprese ammissibili ed il gran numero di progetti finanziabili può risultare uno svantaggio a causa della limitata disponibilità di risorse (60 milioni di Euro nell'avviso del 2010) a fronte di una richiesta di gran lunga maggiore (oltre 700 milioni di euro di richieste pervenute). Oltre a questo ha suscitato polemiche tra gli operatori anche la modalità di presentazione della domanda di agevolazione e soprattutto il criterio utilizzato per l'assegnazione delle risorse (il c.d. *click day*), che ha determinato l'esaurimento delle risorse in poche decine di minuti, oltre all'impossibilità di presentazione delle domande per alcune imprese a causa del blocco del sistema informatico.

Agevolazioni previste dalla legge 598/94

Con la Legge 598/94 si agevolano i finanziamenti erogati dalle banche convenzionate a sostegno degli investimenti in innovazione tecnologica, tutela dell'ambiente e interventi volti alla sicurezza sul lavoro.

Tale strumento di finanza agevolata potrebbe essere utilizzato ove, a seguito di un'analisi dei processi aziendali, si rendano necessari interventi per migliorare gli aspetti relativi alla gestione dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro. Con riguardo a questi ultimi due aspetti sono agevolati investimenti:

– per il miglioramento ambientale dei processi produttivi (come l'acquisto di macchi-

nari ed attrezzature per la gestione di rifiuti, il monitoraggio delle prestazioni ambientali, la riduzione delle emissioni, l'utilizzo di sostanze meno inquinanti, ecc.);

– in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (come la predisposizione di piani di sicurezza o l'adeguamento normativo dei macchinari e le attrezzature).

Le procedure per la presentazione della domanda di agevolazione, i modelli e l'operatività della legge sono stabiliti dalle Regioni con specifici Regolamenti.

Le agevolazioni, di norma, sono destinate alle piccole e medie imprese industriali, tuttavia alcune Regioni prevedono la possibilità di accedere all'agevolazione anche per le imprese del commercio e dei servizi, mentre sono esclusi i settori della siderurgia, delle costruzioni navali, della pesca e del trasporto. Sono previste inoltre limitazioni per le attività di trasformazione e commercializzazione prodotti agricoli.

Il contributo prevede l'abbattimento del tasso d'interesse in vigore al momento della stipula del finanziamento. Tale abbattimento, sulla base delle dimensioni e dell'ubicazione dell'impresa, può variare dal 23% all'80%. L'importo concedibile può raggiungere un massimo pari al 70% del programma di investimento, con un limite di 1.600.000,00 euro. Nel caso di locazione finanziaria (leasing), è ammissibile il valore dei beni, diminuito del prezzo convenuto per il trasferimento della proprietà al termine del contratto (c.d. valore di riscatto).

La durata massima è di 7 anni, compreso un eventuale periodo di preammortamento non superiore a 24 mesi. Il tasso di interesse è variabile, parametrato all'Euribor.

Lo strumento non è direttamente collegato all'adozione del modello organizzativo, ma potrebbe essere utilizzato per finanziare interventi rivolti al miglioramento della struttura fisica dell'azienda, che si rendessero necessari a seguito di un'analisi del rischio, come l'adeguamento degli impianti e dei luoghi di lavoro a standard di sicurezza più elevati; è da segnalare che è possibile finanziare anche un'eventuale bonifica dei luoghi di lavoro (ad esempio da coperture in amianto).

Fondi interprofessionali

Con l'art. 118 della Legge n. 388 del 2000,

come modificato dall'art. 48 della Legge 27 dicembre 2002, n. 289 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge finanziaria 2003), è stata introdotta la possibilità di costituire Fondi per la formazione continua al fine di promuoverne lo sviluppo, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità per i lavoratori.

Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti.

I fondi, previo accordo tra le parti, si possono articolare regionalmente o territorialmente e possono finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propeedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti.

Possono aderire ai Fondi i datori di lavoro che versano i contributi contro la disoccupazione involontaria e che applicano integralmente i contratti collettivi di riferimento. Ogni datore di lavoro può aderire solamente ad un unico fondo per tutti i dipendenti soggetti alla medesima disciplina contrattuale. L'adesione è facoltativa e revocabile. Ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta.

Aderendo ad un fondo interprofessionale, il datore di lavoro destina lo 0,30% dei contributi obbligatori dovuti all'INPS al fondo stesso. Tali fondi sono accantonati e sono disponibili per finanziare i piani formativi delle aziende aderenti al fondo, condivisi con le parti sociali.

Con questo strumento, alla data odierna sono stati costituiti circa 20 Fondi interprofessionali, per un finanziamento di azioni formative, nel solo biennio 2009-2010, di circa 670 milioni di Euro (2). Le azioni formative hanno riguardato diverse aree tematiche; in particolare, ai fini del presente articolo si evidenziano gli interventi a sostegno di:

– piani di formazione territoriali o settoriali

in materia di ambiente e/o sicurezza sul lavoro;

– piani per la formazione continua dei dirigenti su temi quali l'innovazione organizzativa, di processo o di prodotto;

– piani di formazione individuali.

La formazione erogata e finanziata con piani territoriali-settoriali presenta vantaggi connessi alla possibilità per le aziende di accedere ad un ampio numero di corsi, con una replicabilità degli stessi interventi e la possibilità di coinvolgere un consistente numero di lavoratori; tuttavia potrebbe non risultare sufficiente alle esigenze delle aziende: la formazione erogata non fornisce un alto grado di approfondimento e di specializzazione.

I piani di formazione individuali possono essere considerati complementari ai precedenti, consentendo di adeguare l'intervento formativo alle esigenze specifiche emerse da un'analisi dei fabbisogni formativi del singolo lavoratore.

I contributi finora descritti possono sicuramente essere utili a finanziare investimenti (in macchinari, attrezzature o formazione) che un'impresa, nel processo di miglioramento di alcune delle aree a rischio-reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ritiene necessari. Nel caso degli incentivi previsti dal D.Lgs. 81/08, questi possono essere destinati al finanziamento diretto dell'adozione di un Modello organizzativo, comprendente l'analisi delle aree a rischio, la formulazione del Codice Etico e la realizzazione del sistema di controllo interno (protocolli, procedure, sistema disciplinare) idoneo a prevenire i reati nelle aree a rischio.

Contributi regionali

Nel campo degli strumenti di finanza agevolata regionali non risultano iniziative poste in essere direttamente allo scopo di finanziare esclusivamente l'adozione del Modello 231, tuttavia anche in questo ambito è possibile individuare strumenti compatibili con alcuni investimenti che dovessero rendersi a tal fine opportuni. In particolare, oltre alla partecipazione attiva nell'attuazione di alcu-

Nota:

(2) *Rapporto annuale sulla formazione continua 2010* elaborato dall'ISFOL.

ni strumenti previsti da leggi nazionali, le stesse Regioni offrono opportunità di finanziamento per le imprese che promuovono:

– l'acquisto di macchinari con tecnologie ad elevata valenza ambientale o di sicurezza nei luoghi di lavoro;

– l'adozione di nuove tecnologie per l'informazione e telecomunicazione (possono essere utili ad esempio se sorge l'esigenza di migliorare il sistema di controllo interno o di ammodernare il sistema contabile ed amministrativo);

– l'adozione di sistemi di gestione ambientali o per la sicurezza.

I contributi variano in natura ed intensità a seconda del contesto regionale, e sono disponibili in vari bandi, che spesso destinano le risorse a limitati settori economici (ad es. imprese turistiche, PMI, ecc.).

Le risorse in genere sono cofinanziate con fondi europei (POR FESR, Fondo Sociale Europeo, ecc.).

L'adozione di sistemi di gestione non riguarda la realizzazione dell'intero Modello organizzativo, ma le misure sono riferite principalmente alla promozione di certificazioni di qualità, comprendenti, ai fini del presente articolo, certificazioni in materie ambientali e di sicurezza sul lavoro.

I contributi sono generalmente riferibili alle spese sostenute per la realizzazione di tali sistemi, di consulenza e per l'ottenimento della certificazione dei sistemi di gestione secondo gli standard ISO 14001 (sistemi di gestione ambientale) e BS OHSAS 18001 (3) (sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Disincentivi alla non adozione del Modello: i casi di Calabria, Lombardia e Abruzzo

Alcuni provvedimenti atti a favorire l'adozione del Modello 231, sono stati adottati dalle Regioni Calabria, Lombardia e Abruzzo. In questi casi le Regioni non hanno stanziato risorse a favore dell'adozione del Modello, ma hanno adottato delle diverse misure incentivanti in relazione all'adozione dello stesso, rendendolo un requisito essenziale per l'accesso ai rapporti economici con le stesse o per accreditamento ai fini dell'erogazione di determinati servizi. I tre interventi sono di seguito brevemente esaminati.

Regione Calabria

Con l'art. 54 della Legge regionale n. 15 del 21 giugno 2008, è stato introdotto l'obbligo, per le imprese operanti in regime di convenzione con la Regione Calabria, di adeguare i propri modelli organizzativi alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, entro il 31 dicembre 2008, dandone opportuna comunicazione ai competenti uffici regionali.

La norma subordina all'adozione del modello organizzativo la possibilità, per le imprese, di rinnovare le convenzioni in essere o di stipulare nuove convenzioni con la Regione. Alcuni punti della norma hanno suscitato in qualche perplessità, principalmente in relazione alla mancata previsione di modalità della comunicazione, al contenuto della stessa, agli uffici regionali destinatari della comunicazione ed alla non indicazione delle modalità per la verifica dell'effettiva attuazione del modello da parte delle imprese obbligate.

Nonostante le varie critiche, il provvedimento della Regione Calabria ha rappresentato un primo tentativo di imporre degli standard di eticità alle imprese che intrattengono rapporti con la P.A., ed il primo caso di obbligatorietà di adozione del Modello organizzativo 231.

Regione Lombardia

Il Decreto della Regione Lombardia n. 5808 del 2010, con il quale sono stati indicati i requisiti per l'accreditamento presso la Regione degli enti eroganti servizi di formazione, ha previsto, tra le condizioni, l'adeguamento al modello organizzativo secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Nel provvedimento si precisa che «l'applicazione del d.lgs. 231 alla filiera degli operatori accreditati alla formazione è da intendersi co-

Nota:

(3) Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, che definisce i requisiti che deve avere un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 per essere idoneo a prevenire i reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, «i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti».

me ulteriore garanzia dell'efficienza e della trasparenza dell'operato sia della Regione che dell'ente accreditato», e si fissano i termini per gli organismi già accreditati per l'adeguamento allo stesso, oltre alle modalità operative di realizzazione del modello all'interno degli enti:

- adozione del Codice Etico e nomina dell'OdV entro il 31/12/2010;
- realizzazione e trasmissione del modello organizzativo alla Regione entro il 31/03/2011.

Infine, a partire dal 1° aprile 2011, l'adozione di un Modello organizzativo ex D.Lgs. 231 costituisce un requisito essenziale per l'accreditamento dell'ente di formazione.

Nel caso della Regione Lombardia, le disposizioni sono state più precise e più «tecniche», definendo in maniera coerente con quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001 le condizioni alle quali il requisito è soddisfatto.

Regione Abruzzo

Con la Legge Regionale n. 15 del 2011, anche la Regione Abruzzo, ritenendo di fondamentale importanza garantire il rispetto dei principi di legalità, trasparenza, eticità, lealtà e correttezza nell'affidamento, esercizio ed espletamento dei servizi di pubblica utilità, ha previsto l'obbligo di adozione del Modello organizzativo 231 per alcune imprese.

La legge si applica agli «enti dipendenti e strumentali della Regione, con o senza personalità giuridica, ai consorzi, alle agenzie ed alle aziende regionali, nonché alle società controllate e partecipate dalla Regione», i quali, entro sei mesi dalla data di approvazione della legge, dovranno adottare «modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001»; a tale prescrizione sono soggetti anche gli enti operanti in convenzione con la Regione. Sono esclusi dall'obbligo gli enti pubblici non economici.

Alle norme sopra descritte si aggiunge la revisione dei requisiti per la partecipazione a procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti. In particolare, causa di esclusione dalla partecipazione a gare indette dalla Regione, è l'aver subito l'applicazione di una delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettera c) del Decreto 231. In aggiunta, le imprese non dotate di un Model-

lo 231 non potranno partecipare a gare di valore superiore ad un milione di euro, anche in subappalto. Gli enti hanno l'onere di informare la Regione circa l'adempimento prescritto, inviando copia della delibera di adozione del Modello e copia del Modello stesso. Anche per l'OdV degli enti è stato introdotto l'obbligo di riportare alla regione, tramite l'invio della relazione annuale sulle attività svolte.

Contributi camerali

Tra i contributi stanziati dalle Camere di Commercio si vi sono numerosi bandi, che spesso cofinanziano misure regionali, a supporto di progetti per la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza secondo lo standard BS OHSAS 18001, generalmente a copertura delle spese di studi di fattibilità, delle consulenze e delle spese per le certificazioni. Talvolta tali strumenti sono accompagnati da contributi per azioni formative su tematiche ambientali e di sicurezza o l'acquisto di macchinari.

Tra gli strumenti messi a disposizione si segnala, in particolare, il bando della CCIAA di Alessandria, con il quale sono concessi «contributi per l'adozione dei sistemi di gestione delle qualità e della responsabilità etico-sociale», che prevede interventi a sostegno della «certificazione del codice etico ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001».

Conclusioni

Dalla sintetica disamina delle diverse metodologie e strumenti agevolativi è chiaro come non vi sia un intervento mirato esclusivamente al finanziamento dell'adozione del modello 231, ma esistono una serie di misure di intervento pubblico che sono riconducibili ad alcune delle azioni che l'azienda potrebbe effettuare a livello gestionale, tecnico o di risorse umane, in sede di analisi e di implementazione del modello. Queste azioni sono riconducibili principalmente all'area «ambiente-sicurezza», e data la vastità delle discipline coinvolte, vi sono una serie di aree «scoperte» per le quali ad oggi non risultano esserci misure di sostegno.

L'impresa interessata alla realizzazione, al mantenimento e miglioramento del proprio modello organizzativo può sicuramente, at-

traverso le misure esistenti, ottenere benefici:

– per l'adozione di modelli per la prevenzione dei rischi nelle suddette aree, o qualora si rendano necessari alcuni tipi di interventi particolari nei processi aziendali;

– tuttavia, l'adozione di specifici protocolli che riguardano la legalità o l'etica dei rapporti d'affari sotto altri profili (ad esempio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) non sembrano essere argomento di particolare interesse, almeno da quanto rivelano

le misure di sostegno da parte degli enti pubblici.

Le uniche misure «mirate» direttamente ad incentivare l'adozione del Modello 231, adottate tuttora solo da tre Regioni, non riguardano agevolazioni finanziarie a favore di imprese, ma la previsione di una obbligatorietà del modello per le imprese che intendano competere in determinati settori, come la partecipazione a gare pubbliche, la stipulazione di convenzioni con enti pubblici, l'accreditamento presso gli stessi.

LIBRI

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

**Applicazione per società non quotate e PMI:
i casi Alpe Holding Spa e Karrell Srl**

di A. Pesenato - E. Pesenato

III Edizione, Ipsoa Editore, 2011, pagg. 840, € 75,00



L'opera vuole essere un valido contributo alla predisposizione ed applicazione del modello richiesto dal D.Lgs. 231/2001.

Questa terza edizione presenta la metodologia per individuare quel «carattere esimente» richiesto dal decreto, avendo come punti di riferimento il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana SpA, le Linee Guida di Confindustria, l'indagine condotta dal Comitato per l'Area D.Lgs. 231/2001 dell'Associazione Italiana Internal Auditors (AIIA), il CoSO Report (I), il CoSO Report (II), i Principi di Revisione, I.S.A., nonché la pratica professionale in materia di revisione richiamata dai documenti CoSO sopra indicati.

Il testo riporta e commenta la sezione generale e pubblica del Modello riferita ad una holding e ad una società non quotata e i due strumenti riservati all'Organo di Vigilanza, vale a dire le *check lists* utilizzate per il monitoraggio delle procedure e dei comportamenti adottati dagli Organi di Governance ed i questionari sul Controllo Interno riferiti alle procedure interne aziendali svolte dalle Unità Operative; una parte inoltre è riservata alla metodologia per la determinazio-

ne del Rischio di Infrazione e ad alcuni strumenti utilizzabili nelle verifiche proprie dell'Organo di Vigilanza.

I due strumenti gestiti dall'Organo di Vigilanza propongono 27 check lists riferite agli Organi di Governance e 26 questionari che riguardano il controllo delle procedure e dei protocolli applicati alle varie Unità Operative.

Il Cd-Rom

Il Cd-Rom contiene i due strumenti utilizzabili dall'Organo di Vigilanza necessari per monitorare le procedure adottate dagli organi di «governance» e dalle «Unità Operative» nonché altri documenti utili all'Organo di Vigilanza, quali conferme esterne, modulistica, verbali, analisi comparativa, istruzioni per l'inventario fisico.

Per ulteriori informazioni o per l'acquisto:

- Servizio Informazioni Commerciali Ipsoa
Tel. 02.82476794 - fax 02.82476403
- Agenzie Ipsoa di zona
(www.ipsoa.it/agenzie)
- www.ipsoa.it