

Progesi S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

(ai sensi del D.L.vo 231/2001)

primo aggiornamento giugno 2016

secondo aggiornamento aprile 2020

terzo aggiornamento settembre 2023

PROGESI S.p.A. a socio unico soggetta a direzione e coordinamento di BV TECH S.p.A.

Via del Magliolino, 125, 00155, Roma

Tel. +39 06 2288541

Fax. +39 06 2282009

PEC: amministrazione@pec-progesi.it

Capitale sociale € 498.797,00 i.v.

P. IVA n. 01225901006

C.F. n. 03676480589

Registro delle Imprese di Roma n. 03676480589



IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

PREMESSA

Il presente documento viene redatto ai sensi di quanto previsto:

dalla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla protezione degli interessi finanziari della Comunità Economica Europea,

dalla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali nell'ambito della Comunità Economica Europea e degli Stati Membri;

dalla Convenzione OECD del 21 novembre 1997 per la lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali esteri nelle transazioni internazionali;

dal decreto legislativo n. 231/2001 così come emanato ed integrato dalla successiva legislazione (d'ora innanzi il Decreto) ed in particolare per individuare un modello di organizzazione societaria finalizzato alla prevenzione dei reati individuati nel Decreto e nelle Convenzioni.

L'aggiornamento, conformemente a come previsto dal d.lgs 231/01, si è reso necessario per recepire le novità legislative. Si è provveduto a aggiornare l'elenco e la descrizione delle fattispecie di reato presupposto previste dalla normativa vigente al 31/12/2019. In relazione alle ridefinite e/o nuove fattispecie di reato, introdotte dalle intervenute modifiche ed integrazioni al d.lgs 231/01, si ritiene che i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo già adottati nella parte speciale del modello organizzativo, alla quale pertanto si rinvia, siano adatti alla loro prevenzione.

Ad inizio 2020 è emersa l'esigenza di aggiornare il presente modello per adeguarlo all'evoluzione normativa del D.Lgs. 231/2001 intervenuta ed oggi in vigore. L'aggiornamento ha riguardato l'adeguamento del Modello all'evoluzione normativa introdotta dalla L-n°179 del 30 novembre 2017, che ha introdotto nuovi principi ed obblighi in relazione al Modello adottato, l'aggiornamento dell'elenco dei reati presupposto, la valutazione del rischio di commissione dei nuovi reati presupposto da parte di soggetti riconducibili a Progesi, l'aggiornamento delle aree/attività a rischio commissione reati, dei principi generali di comportamento, dei protocolli aziendali e del sistema sanzionatorio in relazione ai nuovi reati presupposto (Postilla aggiornamento 2020).

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto di una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive: la disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 ed i reati rilevanti per la Società, indica i destinatari del Modello ed i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, definisce un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione dello stesso e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, o meglio del rischio commissione reati presupposto (Postilla aggiornamento 2020).

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;

Il Codice Sanzionatorio

Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che del presente documento costituiscono attuazione (ad esempio statuto, poteri, organigrammi, job description, procedure). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

LA SOCIETA'

La Progesi S.p.A. (d'ora innanzi anche indicata come la società) è una software/system house attiva sui mercati dell'industria della difesa, spazio, telecomunicazioni e servizi. La società ha inoltre una business unit dedicata alla pubblica amministrazione che si occupa dello sviluppo di prodotti per telemedicina, nonché di applicazioni client-server e/o web-based. La società ha sede legale in Roma. La stessa fa parte del gruppo BV Tech S.p.A., con sede in Milano. Il gruppo ad oggi conta circa 900 dipendenti e sviluppa un volume d'affari di circa 110 milioni di euro. Il 70% circa dell'organico è costituito da personale tecnico laureato altamente specializzato con età non superiore a 40 anni. La clientela di Progesi è composta sia da primarie aziende private operanti nei mercati sopra descritti che da amministrazioni pubbliche.

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ PREVISTO DAL DECRETO LEG. VO 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, entrato in vigore il 30 giugno 2001", è stato disciplinato il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, entrato in vigore il 30 giugno 2001.
Pag. numero 3

in vigore il 4 luglio successivo è stato introdotto nell'ordinamento, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto riguardano:

a) le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:

I) persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo);

II) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

b) la tipologia di reati prevista, che riguarda, in generale,

I) alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione

II) alcuni reati contro la circolazione delle monete con corso legale

III) alcuni reati societari

IV) alcuni reati di carattere terroristico

V) alcuni reati contro la libertà personale e contro i minori

VI) alcuni reati contro il corretto andamento del mercato

VII) alcuni reati connessi con la tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro

VIII) alcuni reati informatici

Dalla sua entrata in vigore il decreto 231 ha subito continui aggiornamenti normativi relativi alle fattispecie di reato.

Di seguito si riportano i principali aggiornamenti:

Il D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con L. 23 novembre 2001, n. 409 ha disposto (art. 6) l'introduzione dell'art. 25-bis.

Il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ha disposto (art. 3) l'introduzione dell'art. 25-ter e la seguente modifica nel Capo I, Sezione III: la partizione "Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale" è sostituita dalla seguente: "Responsabilità amministrativa da reato".

Il D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 ha disposto (art. 299) l'abrogazione dell'art. 75.

Il D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 ha disposto (art. 52) la modifica dell'art. 85 e l'abrogazione degli artt. 80, 81 e 82.

La L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha disposto (art. 3) l'introduzione dell'art. 25-quater.

Il D. 26 giugno 2003, n. 201 precisa che (art. 8), rispetto ai termini stabiliti dall'art. 6 del d.lgs. 231/01, “Per i codici di comportamento inviati al Ministero della giustizia fino alla data di entrata in vigore del presente regolamento, il termine di trenta giorni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231 del 2001, decorre da tale data.”

La L. 23 agosto 2003, n. 228 ha disposto (art. 5) l'introduzione dell'art. 25–quinquies.

La L. 18 aprile 2005, n. 62 ha disposto (art. 9) l'introduzione dell'art. 25–sexies.

La L. 28 dicembre 2005, n. 262 ha disposto (art. 31) la modifica dell'art. 25–ter.

La L. 9 gennaio 2006, n. 7 ha disposto (art. 8) l'introduzione dell'art. 25–quater.1.

La L. 6 febbraio 2006, n. 38 ha disposto (art. 10) la modifica dell'art. 25–quinquies.

La L. 16 marzo 2006 n.146 che ha introdotto la fattispecie dei reati transnazionali.

La L. 3 agosto 2007, n. 123 ha disposto (art. 9) l'introduzione dell'art. 25–septies.

Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n.231 ha disposto (art. 63) l'introduzione dell'art. 25–octies.

La L. 18 marzo 2008, n. 48 ha disposto (art. 7) l'introduzione dell'art. 24–bis.

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ha disposto (art. 300) la modifica dell'art. 25–septies.

La L. 15 luglio 2009, n. 94 ha disposto (art. 2) l'introduzione dell'art. 24–ter.

La L. 23 luglio 2009, n. 99 ha disposto (l'art. 15, comma 7) la modifica dell'art. 25–bis, commi 1, 2 e rubrica, l'introduzione degli artt. 25–bis.1 e 25–novies.

La L. 3 agosto 2009, n. 116 ha disposto (art. 4) l'introduzione di un “secondo” art. 25–novies. (che è stato rinominato decies).

Il D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 che ha introdotto l'art. 25 – undecies.

Il D.lgs. n. 109 del 2012 che ha introdotto l'art. 25 – duodecies.

La L. n. 190 del 06 novembre 2012 che ha modificato il comma 3 dell'art. 25.

La L. n. 125 del 30 ottobre 2013 che ha modificato l'art. 53.

La L. n. 186 del 15 dicembre 2014 che ha modificato l'art. 25 octies.

La L. n. 68 del 22 maggio 2015 che ha modificato l'art. 25 undecies.

La L. n. 69 del 27 maggio 2015 che ha modificato l'art. 25 ter.

Il D. Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016 che ha modificato l'art. 25 bis.

Di seguito si riportano gli interventi normativi che disciplinano ulteriori reati presupposto della responsabilità della società ex L.231/2001:

L.199/2016 che ha modificato l'art. 25 quinquies introducendo i reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p.);

D.Lgs. 38 del 15 marzo 2017, che ha modificato l'art. 25 ter aggiungendo alla lettera s-bis il reato di istigazione alla corruzione tra privati;

L.161 del 17 ottobre 2017 che ha modificato l'art. 25 duodecies ed introdotto i reati di “trasporto ed ingresso di stranieri nel territorio dello Stato” e il “trarre profitto dalla condizione di illegalità e/o il favorire la permanenza illecita dello straniero”;

L. 167 dell'11 novembre 2017, che ha introdotto i reati di "razzismo e xenofobia" previsti dall'art.3 L.654/1975;

L- 3 del 9 gennaio 2019, che ha modificato l'art. 25 ed ha introdotto i reati di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);

L. 39 del 3 maggio 2019, che ha inserito l'art. 25 quaterdecies ed ha introdotto i reati di "frode in competizione sportiva, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";

D.L. 105 del 21 settembre 2019, convertito con modificazioni dalla L.18 novembre 2019 n°133 che ha modificato l'art. 24 bis ed introdotto il cd. reato "Perimetro di sicurezza cibernetico";

D.L. 124 del 26 ottobre 2019, convertito con modificazioni dalla legge n°157 del 19 dicembre 2019 che ha inserito l'art. 25 quinquies ed introdotto i cosiddetti "reati tributari".

La normativa del D.Lgs, 231/2001 ha registrato modifiche ed evoluzioni anche in merito ai principi generali ed ai modelli di organizzazione e gestione. Di seguito i riferimenti:

30 novembre 2017 n°179 che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs inserendovi la lettera d del comma 2 bis ed i commi 2 ter e quater prevedendo che:

lett. D, il modello di organizzazione e gestione prevede che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), siano comminate 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;

comma 2 ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis 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.

Comma 2 quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legale all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Infine, ulteriori modifiche della normativa hanno avuto ad oggetto la durata delle misure cautelari, sanzioni, misure interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente (Postilla aggiornamento 2020).

ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto prevede una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) ha affidato, ad un organo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente eludendo il modello;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, il Decreto prevede inoltre che i Modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- A. sanzioni pecuniarie;
- B. sanzioni interdittive;
- C. confisca;
- D. pubblicazione della sentenza.

In particolare, le principali sanzioni interdittive concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

IL MODELLO ADOTTATO DA PROGESI

Progesi ha adottato il presente Modello di Organizzazione e di Gestione ed ha adottato il Codice Etico, ritenendo che l'insieme di tali documenti, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e degli altri soggetti alla stessa

legati (collaboratori, consulenti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Progesi nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo direttivo di Progesi, nell'approvare il Modello, ha costituito l'Organismo di Vigilanza, attribuendogli i compiti stabiliti dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza può farsi assistere da altri soggetti, tra cui i revisori interni, la funzione risorse umane, consulenti legali. Per maggiori dettagli sull'Organismo di Vigilanza si rimanda sotto all'apposito capitolo del presente Modello.

Il Modello si fonda su un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla commissione dei reati contemplati dal Decreto, per prevenirne od impedirne la commissione. Tale sistema di procedure organizzative operative e di attività di controllo nella sostanza:

a) individua le aree ed i processi fonti di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);

b) definisce un sistema organizzativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

I) un sistema normativo – composto dal Codice Etico della Società – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori “sensibili”;

II) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

III) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

c) individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

d) attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello, in conformità al Decreto, sono pertanto quelle di:

I) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;

II) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Progesi, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello anche di sanzioni nei confronti di Progesi;

III) ribadire che Progesi non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Progesi intende attenersi.

Spostando l'attenzione allo specifico contesto operativo di Progesi, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione e per la formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema compatibile con la struttura societaria, così da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, ma nello stesso tempo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i dipendenti, nonché coloro che operano per Progesi, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, Progesi si propone, con l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta, e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice Etico di Progesi.

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di singole "Parti Speciali" predisposte per le differenti tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, la prima "Parte Speciale" – denominata Parte Speciale "A" - trova applicazione per i reati realizzati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La seconda "Parte Speciale" – denominata Parte Speciale "B" - trova applicazione per altre tipologie di reati, tra cui, in particolare, i reati societari, comunque considerate "sensibili" per l'attività di Progesi.

La terza "Parte Speciale" – denominata Parte Speciale "C" – concerne i reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose derivanti dall'inosservanza della normativa in materia antinfortunistica e di igiene e di sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il recepimento degli standard dettati dall'art. 30 del D.L.vo 9.4.2008, n. 81.

La Parte Speciale "D" riguarda i reati legati ai cd. "delitti informatici e legati al trattamento illecito di dati".

La parte speciale “E” è dedicata ai reati tributari, la più importante innovazione apportata dalle ultime novelle legislative in tema di reati presupposto ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa per le persone giuridiche.

La Parte Speciale “F” fa riferimento ad altre figure “sensibili” di reato previste dal Decreto.

Sulla base dell’analisi preliminare svolta, sono stati considerati “sensibili” per la Società, unicamente i reati individuati nella parte speciale. Per la natura dell’attività e dell’organizzazione di Progesi, si è ritenuto, per il momento, di non considerare come fattispecie rilevanti all’interno del Modello i reati disciplinati dagli artt. 25-bis (falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo), 25-quinquies (reati verso la persona, quali “riduzione, mantenimento in schiavitù o tratta delle persone”, eccezion fatta per quelli legati alla detenzione di materiale pornografico minorile) e 25-sexies (reati a tutela del mercato regolamentato), non considerando ipotizzabili le relative fattispecie di reati nell’ambito dell’attività svolta dalla Società.

Le attività di analisi relative a queste ultime tipologie di reati saranno eventualmente svolte successivamente qualora, a seguito di specifiche valutazioni esse dovessero essere ritenute pertinenti all’azienda.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” ha un contenuto sostanzialmente invariabile, le diverse “Parti Speciali”, in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti. Inoltre, l’evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto – potrà rendere necessaria l’integrazione del Modello con ulteriori “Parti Speciali”.

Progesi, già prima dell’adozione del presente Modello, anche nel contesto delle procedure relative all’assicurazione qualità, ha inteso innanzitutto dotarsi di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell’attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e sulla separazione dei compiti.

L’applicazione del Modello viene garantita anche mediante la definizione di regole generali e di idonee procedure per disciplinare i processi delle diverse aree aziendali, soprattutto quelle a maggior rischio di commissione dei reati, nonché da un sistema disciplinare.

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi ovvero in accoglimento dei suggerimenti dell’Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza dell’organo direttivo di Progesi.

E’ attribuito all’Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- I) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- II) revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- III) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- IV) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL MODELLO

È obbligo dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori di Progesi conoscere il Codice Etico e, nelle Sue parti essenziali, il presente Modello.

L’ORGANISMO DI VIGILANZA

IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all’art. 6, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, Progesi, subito dopo l’adozione del presente Modello, ha proceduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, che risponderà direttamente all’organo direttivo, composto da membri che, per numero, specifiche competenze e qualità personali e morali, diano garanzia del corretto perseguimento delle finalità imposte dal Decreto.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l’Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto di altre funzioni aziendali di Progesi che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto.

L’Organismo di Vigilanza della Società si avvale del supporto delle strutture aziendali specializzate che cui viene affidato il compito di esaminare le richieste di controllo e vigilanza inoltrate

dall'Organismo di Vigilanza, nonché dalle altre unità aziendali di Progesi che possono essere definite a rischio ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza nominato da Progesi, in linea con le disposizioni del Decreto, e precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli articoli 6 e 7, e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;

b) professionalità. L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Da un punto di vista generale, all'Organismo di Vigilanza, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);

b) verificare affinché i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente spetterà all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;

b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche modificazioni debbano essere apportate ai protocolli;

c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente all'organo direttivo.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento dello stesso, che peraltro risulta integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Su di un piano più operativo, le suindicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

a) effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale approvato dall'organo direttivo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:

I) affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;

II) affinché i principi etici siano rispettati;

III) sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.

b) segnalare eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il Management provveda ad implementare le misure correttive;

c) suggerire procedure di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente, come rimanga in capo al Management della Società, agli organi sociali specificatamente deputati, la rispettiva responsabilità di controllo delle attività sociali;

d) avviare indagini interne straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;

e) verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla società;

f) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti ed i collaboratori predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;

g) coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, ecc.). In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici

h) coordinarsi con le altre funzioni aziendali:

I) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le funzioni aziendali dovranno comunicare per iscritto i nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione non già a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza;

II) per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;

III) per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello;

IV) per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

- i) richiedere di mantenere il Modello aggiornato, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società e/o a differenti esigenze aziendali;
- j) richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio, e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- k) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- l) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e regolamenti, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di un budget adeguato all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.) e deve avere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate.

In caso di Organismo di Vigilanza in forma collegiale, questo, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, la nomina dell'eventuale Presidente e Segretario, le modalità di convocazione, l'Organismo di Vigilanza stesso, dovrà emanare un regolamento a disciplina di tali aspetti, da ratificarsi da parte dell'organo direttivo.

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, osserverà due linee di reporting con diverso riferimento temporale:

- a) reporting periodico con cadenza almeno annuale al Collegio Sindacale, o altro organo di controllo equipollente, ed all'organo di gestione;
- b) reporting continuativo al Collegio Sindacale, o ad altro organo di controllo equipollente, ed all'organo di gestione.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo all'organo direttivo della Società, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'organo direttivo, ha la responsabilità di:

- a) comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- b) comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- c) comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- d) relazionare, almeno annualmente, al Collegio Sindacale o ad altro organo di controllo equipollente, in merito all'attuazione del Modello da parte di Progesi.

Con cadenza annuale, in concomitanza con l'assemblea di approvazione del bilancio, l'Organismo di Vigilanza predisporrà una relazione avente ad oggetto gli eventi maggiormente significativi che abbiano caratterizzato la vita della Società dal punto di vista di quanto forma oggetto del Decreto.

La convocazione dell'Organismo di Vigilanza potrà essere chiesta, in qualsiasi momento, dall'organo direttivo, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare volta per volta nello svolgimento dell'attività di Progesi.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze: a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;

b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:

I) acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

II) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'organo di gestione ed al Collegio Sindacale o ad altro organo di controllo equipollente, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente sia il Collegio Sindacale o altro organo di controllo equipollente, sia il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

INFORMAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza – nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato – qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza con le modalità stabilite nelle procedure di controllo.

A tal fine, Progesi si doterà di “canali informativi dedicati” per facilitare l'afflusso di informazioni, segnalazioni e comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e gli Organi societari dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico ovvero con il Modello. La mancata segnalazione costituirà infrazione disciplinare.

I dipendenti con la qualifica di Dirigente avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente, nonché di quelle eventualmente commesse da altri Dirigenti e/o da soggetti apicali.

Consulenti e collaboratori in genere saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati nei limiti e con le modalità che, ove possibile, dovranno essere previste contrattualmente.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza saranno trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire:

(a) il rispetto della persona, della dignità umana, del diritto di difesa e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, nonché (b) la tutela dei diritti di enti/società e persone in relazione alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e che siano risultate infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Le procedure, aperte d'ufficio o a seguito delle predette segnalazioni, dovranno essere repertorate secondo ordine cronologico dall'Organismo di Vigilanza in apposito registro dallo stesso conservato e la relativa documentazione dovrà essere raccolta in separati fascicoli aventi numerazione progressiva corrispondente a quella di repertorio.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza quelle riguardanti:

a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- c) provvedimenti e/o notizie, relative a Progesi, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;
- g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- h) le operazioni atipiche, le relazioni della società di revisione, le copie dei verbali del Collegio Sindacale, o di altro organo di controllo equipollente, e dell'organo direttivo di Progesi;
- i) le informazioni, di qualsiasi natura e da chiunque provenienti, concernenti indagini o procedimenti, civili, amministrativi, tributari e/o penali aventi attinenza con i reati previsti dal Decreto e con le specifiche attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre all'organo direttivo eventuali modifiche alla casistica suindicata.

All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in Progesi e qualsiasi modifica ad esso riferita.

FORMAZIONE E INFORMATIVA

Ai fini dell'attuazione del Modello, la funzione Risorse Umane di Progesi gestirà, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, l'attività di formazione del personale.

La formazione del personale della Società e dei collaboratori dovrà avvenire attraverso la diffusione del presente Modello e del Codice Etico, con le modalità di cui in appresso:

PERSONALE DIRIGENTE E DIPENDENTE

La formazione del personale dirigente e dipendente prevede la consegna o l'invio, anche tramite e-mail, del Codice Etico e di un Documento di Sintesi, breve, essenziale e chiaro, della normativa introdotta con il Decreto e del Modello adottato dalla Società.

Saranno poi organizzate specifiche attività di informazione/formazione sull'argomento, con le modalità che verranno stabilite dall'unità aziendale preposta, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate all'informazione a tutto il personale circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

Per tutti i nuovi assunti, oltre alla consegna del Codice Etico e del Documento di Sintesi, allegati alla lettera di assunzione, verranno organizzati specifici eventi informativi/formativi sull'argomento.

Nel corso degli incontri di informazione/formazione verrà specificato ai dipendenti che essi sono tenuti a conoscere il Modello ed a darvi attuazione, nonché a suggerire all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze.

Al termine degli eventi di informazione/formazione ai dipendenti verrà fatta sottoscrivere dichiarazione attestante la partecipazione agli stessi.

Viene garantito il diritto di accesso dei dipendenti al testo integrale del Modello, sia in forma cartacea che elettronica.

A tutti i componenti dell'organo di gestione della società verrà consegnata copia del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di impegno all'osservanza degli stessi.

INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E TERZE PARTI

Dovranno essere forniti a soggetti esterni a Progesi (Rappresentanti, Agenti, Consulenti, ecc.) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Progesi sulla base del Modello e del Codice Etico.

Per quanto possibile tali informative e le misure adottate per prevenire i reati di cui al Decreto, dovranno formare oggetto di sottoscrizione di apposite clausole contrattuali con gli stessi.

Ai collaboratori verrà data specifica informativa nella lettera di instaurazione del rapporto di collaborazione, e verrà trasmesso, con vincolo di accettazione in forma espressa, il Codice Etico della Società. Inoltre, il Codice Etico verrà menzionato nella documentazione promozionale della società.

La Società, previa proposta dell'Organismo di Vigilanza, potrà, inoltre:

- a. fornire ai collaboratori adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel presente Modello;
- b. dotare i collaboratori di testi contenenti le clausole contrattuali utilizzate al riguardo.

SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte da Progesi in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte.

In tale direzione, Progesi si avvarrà di un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- a) il sistema disciplinare sarà diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- b) il sistema disciplinare individuerà esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, per il caso in cui questi ultimi si rendessero responsabili di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- c) il sistema disciplinare dovrà prevedere una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale;
- d) il sistema disciplinare introdurrà idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

MODELLO E CODICE ETICO

Il Codice Etico ed il Modello sono due strumenti complementari ed integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale cui Progesi intende uniformarsi, anche indipendentemente da quanto stabilito dal Decreto.

Il Modello risponde, invece, più specificatamente, alle prescrizioni contenute nel Decreto, ha portata ristretta nell'ambito aziendale e tende a prevenire quelle particolari tipologie di rischi/reati previsti dal Decreto stesso.