



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

PROVINCIA DI VICENZA
MANDAMENTO
DI BASSANO DEL GRAPPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

**Approvato dal Consiglio di Giunta
in data 15 Dicembre 2016**

INDICE PARTE GENERALE:

DEFINIZIONI

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 Obiettivi perseguiti dall'Organizzazione con l'adozione del Modello- Attuazione del Modello e successivi aggiornamenti

2.2 Funzione del Modello

2.3 I principi ispiratori del Modello

2.4 Adozione del Modello

2.5 Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito dell'Organizzazione

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

2.7 Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello

3. ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA)

3.1 Identificazione dell'OdV

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

3.3 Funzioni dell'OdV: *reporting* nei confronti degli organi Associativi

4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 Formazione del personale

4.2 Selezione di Consulenti, Partner e Fornitori

4.3 Informativa a Consulenti, Partner e Fornitori

4.4 Obblighi di vigilanza



5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Segnalazioni da parte di dipendenti/responsabili di servizio o da parte di terzi

5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti dei componenti di Giunta

7.2 Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

7.3 Misure nei confronti dell'OdV

8. VERIFICHE PERIODICHE

9. MODELLO E CODICE ETICO



DEFINIZIONI:

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nella Parte Speciale, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

Aree a Rischio: le aree di attività dell'organizzazione nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicati dall'organizzazione.

Codice Etico: il codice etico adottato dall'organizzazione

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'organizzazione in forza di un contratto o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro con l'organizzazione, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi dell'organizzazione, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria, che non rientrano nella definizione di Partner.

Linee Guida: le Linee Guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Modello o Modelli (MOG): il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura collegiale o monocratico, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG nonché al relativo aggiornamento nell'organizzazione.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti contrattuali con le quali l'organizzazione addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l'organizzazione nell'ambito delle Aree a Rischio.



Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

Responsabile Interno: soggetto interno all'organizzazione al quale viene attribuita, il supporto allo sviluppo del Modello.



1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega i cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles* il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da 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. La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo. Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto - nel suo



testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 319-*bis* cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* cod. pen.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater* cod. pen.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 cod. pen.)
- Corruzione , pene per il conduttore (321 cod. pen.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della corte pena (320-*bis* cod. pen.)
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma secondo, n. 1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico 11 (art. 640-*ter* cod. pen.).

Successivamente, l'art. 6 del D. L. 25 settembre 2001, n. 350 ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-*bis*, che mira a punire il reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento; e' seguita poi sul punto la Legge 23 luglio 2009, n. 99.

La predetta Legge n. 99/2009 ha esteso, altresì, il Decreto in esame ai delitti contro l'industria e il commercio ed in particolare, fra l'altro, alla turbata libertà dell'industria o del commercio (513, 515, 516, 517-*ter*, 517-*quater*, 513-*bis* e 514).

L'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del D.lgs n. 231/2001, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto n. 61/2002 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte



dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

E' seguita poi sempre in materia di reati societari la Legge 6 novembre 2012, n. 190.

L'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto l'art. 25-*quater*, il quale dispone la punibilità dell'Ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

L'art. 25-*quinquies*, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati contro la personalità individuale (600, 601, 602, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600 *quater.1* e 600-*quinquies*) tali reati risultano disciplinati altresì dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38. L'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito la "Legge Comunitaria 2004") ha, inoltre, inserito l'art. 25-*sexies* volto ad estendere la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004 ha, inoltre, modificato il TUF introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-*quinquies*, ai sensi della quale l'Ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). La L. 28 dicembre 2005, n. 262 (*"Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari"*) ha poi integrato e modificato sia il TUF sia il Codice Civile, introducendo, tra l'altro, il nuovo art. 2629-*bis* cod. civ. relativo al reato di *"Omessa comunicazione del conflitto di interessi"*. Tale reato è stato introdotto, ad opera della medesima legge n. 262/2005, nell'art. 25-*ter* del D.Lgs. n. 231/2001.

Con la Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato poi introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies*, poi sostituito ai sensi dell'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che ha esteso il novero dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto a:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);



- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 cod. pen.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In seguito, il D.Lgs. n. 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63 comma 3, l' art. 25-*octies* che estende l'elenco dei Reati a:

- ricettazione (art. 648 cod.pen.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* cod.pen.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* e 648-*ter.1* cod. pen.).

Per effetto dell'entrata in vigore della Legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-*bis* che estende l'elenco dei Reati a:

- falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* cod. pen.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art.615-*ter* cod. pen.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* cod. pen.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* cod. pen.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635- *quater* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* cod.pen.).

L'art. 2 della Legge 23 dicembre 2009, n. 191 e l'art. 14 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, rispettivamente, hanno introdotto delle novità per quanto concerne la pubblicazione della sentenza di condanna e previsto nelle società di capitali che il collegio sindacale, il



consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza, di cui al comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha esteso il Decreto in esame ai delitti di criminalità organizzata, comprendendovi, fra l'altro, l'Associazione per delinquere e le Associazioni di tipo mafioso (art.416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, art.74 DPR 309/90), mentre la Legge 23 luglio 2009 n. 99 ha inserito i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (171, primo comma, let. a-bis, e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della L.633/1941).

L'art.25-decies del Decreto introduce inoltre il reato di cui all'art.377-bis del cod.civ. in ordine all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 ha introdotto delle modifiche in ordine all'art. 25 del Decreto in esame.

Il Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ha ampliato le ipotesi penali del Decreto in esame comprendendo anche i reati ambientali, richiamando, fra l'altro, il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, concernente le Norme in materia ambientale.

Da ultimo, si segnala il Decreto Leg. 31 agosto 2013, n. 101, che e' intervenuto sulla misura cautelare del sequestro preventivo.

Si sottolinea tuttavia come nel presente Modello siano state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dall'organizzazione. È in ogni caso demandato alla Giunta il compito di integrare il presente Modello con la Parte Speciale relativa ad altre tipologie di reati o di illeciti amministrativi qualora, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

1.2 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'organizzazione dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'organizzazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati e gli Illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV);



- c) le persone che hanno commesso i Reati e gli Illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b). Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione degli illeciti - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:
1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati e gli Illeciti;
 2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione ai Reati e agli Illeciti;
 3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati e Illeciti;
 4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
 5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 Obiettivi perseguiti dall'Organizzazione con l'adozione del Modello – Attuazione del Modello e successivi aggiornamenti

L'organizzazione - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione del servizio erogato e con particolare attenzione alle attività formative erogate con i Fondi Regionali ovvero Interprofessionali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e dell'Associazione, delle aspettative dei propri associati/clienti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello nell'ambito dell'organizzazione. Tale iniziativa, che fa sì affianca all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento



di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione (in particolare Dirigenti e personale dipendente) affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti. Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le varie Linee Guida elaborate e pubblicate. In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Giunta, nel varare il suddetto Modello, affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, nei propri confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'organizzazione in quanto (anche nel caso in cui lo stesso fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire all'organizzazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappa delle Aree a Rischio (documento: Analisi dei Rischi);
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;



- ⇒ il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nell'organizzazione, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio. Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, l'organizzazione ha individuato:

- 1) il Codice Etico;
- 2) il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- 3) il sistema sanzionatorio;

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei Reati e degli Illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa.

2.4 Adozione del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- a) Predisposizione del Modello;
- b) Aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare;
- c) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione. A tal fine è attribuito all'OdV il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte (vedi Regolamento dell'Organismo di Vigilanza);
- d) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le attività, per assicurare al Modello



medesimo una corretta ed omogenea attuazione, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole attività.

2.5 Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito dell'Organizzazione

Il presente Modello, attualmente costituito da una Parte Generale e Parte Speciale è approvato dalla Giunta. Il Modello, nella Parte Generale e nella Parte Speciale, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte.

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse all'approvazione della Giunta che delibera su proposta dell'Organismo di Vigilanza. È peraltro riconosciuta al Presidente la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di proporre al Presidente eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente modello. A seconda del tipo di modifica proposta, essa sarà apportata direttamente dal Presidente e da questi sottoposta all'approvazione della Giunta.

2.7 Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello

Fermo restando l'attribuzione della responsabilità in capo all'organizzazione, riguardo all'attuazione del Modello in relazione alle attività dallo stesso in concreto posto in essere nelle Aree a Rischio e la competenza primaria dell'OdV ad esercitare i controlli su detta attività secondo le procedure di seguito descritte, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso, per assicurarne una corretta ed omogenea attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo. In particolare sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza nei limiti imposti, da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della *privacy*, ecc.), i seguenti poteri:

- potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;



- potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- potere di effettuare particolari azioni di controllo sulle attività a Rischio, con possibilità di accedere alla documentazione, senza alcuna forma di intermediazione.

3. ORGANO DI CONTROLLO (ORGANISMO DI VIGILANZA)

3.1 Identificazione dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che possa essere affidato ad un organismo esterno dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento, è stato istituito un Organismo di Vigilanza.

L'OdV può essere monocratico o collegiale (massimo 4 membri dei quali uno ne assume la funzione di Presidente). Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'eventuale emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate alla Giunta.

Con riguardo alla durata si precisa altresì che:

- a) per i componenti esterni ed interni dell'OdV, la durata del mandato sarà pari a 3 anni ovvero 3 esercizi ed in ogni caso decadranno con il rinnovo della Giunta così come prevista da Statuto.

Si sottolinea inoltre come i componenti dell'OdV dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo dirigenziale e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata;



- con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro. Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati sarà fornita alla Giunta al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui *curriculum vitae* verrà brevemente descritto nel corso della seduta. Costituisce poi una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:
- la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato previsto dal Dlgs 231/2201;
- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti esso può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'ufficio) oltre ad avvalersi del supporto della direzione. Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno del OdV, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di Reati nonché di Illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura Associativa, di prevenire la commissione di Reati e di Illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al personale operativo e forma parte integrante del processo Associativo;



- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto Associativo;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse o tenute a loro disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del personale e dei vari responsabili eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre al rischio di illeciti;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi dipendente dell'organizzazione;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle procedure, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti ai dipendenti e/o ai Responsabili Interni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle procedure finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Consulenti o Fornitori ecc) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto



ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative. Le regole di funzionamento dell'OdV, nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri – compresi quelli di spesa – sono indicati nel dettaglio nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" approvato con delibera di Giunta e al quale il presente Modello fa esplicito richiamo.

3.3 Funzioni dell'OdV *reporting* nei confronti degli organi Associativi

E' assegnata all'OdV l'attività di *reporting*, su base continuativa, direttamente con il Presidente e con la Giunta. La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza. In ogni caso, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette alla Giunta, un *report* scritto sull'attuazione del Modello, restando ferme le competenze eventualmente riconosciute alla Giunta stessa.

4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Giunta per il tramite della direzione dell'Associazione con le modalità di volta in volta ritenute più idonee ed opportune.

4.2 Selezione di Consulenti, Partner e Fornitori

Su eventuale proposta dell'OdV potranno essere istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione di Consulenti, Partner e Fornitori oltre a quelli già in essere.

4.3 Informativa a Consulenti , Partner e Fornitori

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni (Consulenti, Partner e Fornitori) apposite informative sulle politiche e procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.



4.4 Obblighi di vigilanza

Tutti i Responsabili (cui sono attribuite funzioni direttive) hanno l'obbligo di segnalare all'OdV, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento dei dipendenti aziendali. In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, il dipendente coinvolto potrà essere sanzionato.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Segnalazioni da parte di dipendenti/responsabili di servizio o da parte di terzi

In ambito Associativo dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio. In particolare, dipendenti e componenti di Giunta sono tenuti a riferire all'OdV notizie rilevanti nella misura in cui esse possano esporre l'organizzazione al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'OdV della Organizzazione dell'avvio di questi interventi;
- devono essere raccolte e trasmesse all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello previsti dal Decreto in relazione all'attività dell'organizzazione o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dallo stesso;
- il flusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.



5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie 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 e gli Illeciti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti di Giunta e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e per gli Illeciti;
- i rapporti preparati dai responsabili nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni. Periodicamente l'OdV propone, se del caso, alla Giunta eventuali modifiche della lista sopra indicata. Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'organizzazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti



I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento Interno, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente (codice sanzionatorio). Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità. In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nell'organizzazione e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'organizzazione con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che lo stesso sia stato accertato e contestato.

3) Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'organizzazione arrechi danno alla stessa.



4) Incorre nei provvedimenti del **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

5) Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'organizzazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la stessa. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice sanzionatorio aziendale in relazione:
 - al comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
 - alle mansioni del lavoratore;
 - alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal CdA.



7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti dei Componenti di Giunta

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti di Giunta, l'OdV informerà l'intera Giunta che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.2 Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti, dai Partner o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato o di un Illecito potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti.

7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente la Giunta: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a:

verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV degli eventi considerati rischiosi. L'OdV valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di "*audit*".



9. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia associativa” che lo stesso riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’Associazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

