

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI

Cegeka s.p.a.

PARTE GENERALE

versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27.05.2020

INDICE

1. Premessa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	3
2. Il Modello Organizzativo di Cegeka S.p.A.	4
3. Criteri e attività per la realizzazione del Modello	5
4. Aree e Attività aziendali sensibili	6
5. Il sistema 231 di Cegeka e la struttura del Modello	6
6. Codice Etico	7
7. L'Organismo di Vigilanza e di Controllo	8
8. Il Sistema Sanzionatorio	8
9. Adeguamento, aggiornamento del Modello e Formazione	8
10. Il Whistleblowing nel D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231	9
11. Elenco degli Allegati	12

1. PREMESSA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito il Decreto), a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione. Copia del Decreto, nel testo di volta in volta in vigore, è disponibile nella rete intranet aziendale.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali tra le quali: (i) la Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; (ii) la Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; (iii) la Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore ha inteso introdurre, per la prima volta, la responsabilità degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, e coinvolgere nella punizione di tali illeciti il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci.

L'art. 5 del Decreto ritiene "l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra".

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 territorio è stato commesso il reato.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso,
- la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo, al quale è affidata: i) la vigilanza sul funzionamento del Modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso,
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello,
- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è

stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non hanno sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e vigilanza.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse, mostri di fatto una organizzazione d'impresa, colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della società di un Modello organizzativo risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui ciò avvenga, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

Tra i reati indicati dal Decreto e dalle successive integrazioni legislative solo alcuni possono riguardare concretamente l'attività della Società, pertanto, è con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

I reati presi in esame sono elencati nell'**Allegato 1 –Elenco dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche-** alla presente Parte Generale.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CEGEKA S.P.A.

Cegeka S.p.A. (di seguito Cegeka o la Società), preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed essendo consapevole sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento necessario per ogni azienda sana, sia dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio Personale, degli Amministratori e dei propri consulenti e partner, ha provveduto ad adottare la prima versione del Modello Organizzativo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27.05.2020.

Occorre sottolineare, infatti, come la Società si fosse già dotata di un sistema di procedure aziendali quale strumento di corretta gestione aziendale. Nell'ambito di tale sistema di procedure e quale suo completamento, il Modello è stato considerato come occasione di coordinamento sistemico tra i suoi vari componenti, ivi comprese le procedure e protocolli aziendali già presenti in azienda e nel gruppo o da implementare a seguito dell'approvazione del presente Modello.

Nella sua funzione preventiva, il Modello si rivolge, anzitutto, ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nelle svariate articolazioni, nonché a coloro che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società, ovvero di unità organizzative della Società medesima. Tali soggetti "apicali", oltre a rispettare direttamente e a osservare puntualmente il Modello, curano il rispetto da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Modello, infatti, è diretto e deve essere osservato da tutti i Dipendenti della Società nei suoi diversi inquadramenti e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare, dei principi etici e di condotta di cui al documento denominato "Codice Etico") anche dai terzi collaboratori, *partner* e consulenti.

La Società ribadisce, infatti, che l'adozione del Modello e del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge e della sua potenziale efficacia esimente ai sensi del Decreto, un valido strumento per sensibilizzare i destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, per prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte specifiche e di un idoneo sistema di controllo o reagire tempestivamente nel caso che essi siano comunque commessi.

3. CRITERI E ATTIVITÀ PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Nella gestione della predisposizione del Modello, la Società ed i suoi consulenti, hanno preliminarmente e dettagliatamente analizzato la struttura e le attività aziendali al fine di identificare le aree ed attività sensibili per la prevenzione dei reati, con riferimento sia ai rapporti ed all'assetto operativo interno della società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, *outsourcers*, fornitori e *partner* di ogni altro genere).

Si è proceduto, innanzitutto, ad analizzare il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società. Successivamente, si è ricostruito lo svolgimento pratico-operativo dell'attività aziendale mediante interviste *ad hoc*, effettuate dal *team* di lavoro che ha collaborato all'elaborazione del presente Modello, con i *key managers* della Società, volte a fornire un quadro effettivo e completo dell'attività aziendale e delle sue articolazioni, prendendo in considerazione anche la cultura, l'ambiente etico della Società e gli eventuali precedenti della stessa, nonché gli aspetti caratterizzanti ciascun processo gestionale e operativo. Tale mappatura (*risk mapping* e *risk assessment*) specifica per ogni funzione aziendale, ha costituito il fondamento della c.d. *gap analysis*, ossia la ricognizione di quali presidi e procedure fossero necessari e da adottarsi per irrobustire e rendere più avanzata possibile la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

La "mappatura delle aree di rischio" si è, pertanto, basata sui seguenti aspetti:

- identificazione dell'attività oggetto di verifica;
- identificazione della funzione aziendale "owner" del processo, cioè sotto la cui responsabilità l'attività viene condotta;
- identificazione della eventuale funzione aziendale "cooperante" cioè quella funzione che partecipa nell'attività aziendale in esame;
- individuazione della tipologia di reato da prevenire;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei reati evidenziati;
- analisi degli strumenti già esistenti in società a presidio del rischio di commissione dei reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati;
- elaborazione del grado di rischio residuale dell'attività.

La valutazione del rischio ha preso in considerazione diversi parametri ed in particolare l'impatto della commissione del reato sull'attività sociale con riguardo alla intensità della sanzione, la probabilità della commissione del reato, in relazione sia alla tipologia del mercato, sia alla storia della Società. Si sono poi valutati, sempre per ciascuna delle attività aziendali mappate nel corso del *risk assessment*, gli elementi di mitigazione di tali rischi, quali ad esempio l'esistenza di procedure, processi, prassi abituali, frequenza delle attività. La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è descritta nel relativo documento.

Grazie a questa specificità sarà possibile adeguare costantemente il Modello -contraddistinto, quindi, da un carattere dinamico- al contesto sociale e aziendale in un'ottica di prevenzione del rischio di reato.

4. AREE E ATTIVITÀ AZIENDALI SENSIBILI

All'esito dell'analisi dei reati prospettati e alla luce dei possibili *deficit* di prevenzione concretamente ricollegabili al contesto aziendale, sono state individuate diverse attività ritenute sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello intende prevenire. Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del presente Modello ed in particolar modo negli Allegati.

5. IL SISTEMA 231 DI CEGEKA E LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il sistema 231 della Società alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico;
- Organismo di Vigilanza della Società con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello ed, in generale, al suo funzionamento e di aggiornamento del Modello stesso;
- Sistema del controllo interno e delle procedure aziendali;
- Previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di CEGEKA è così suddiviso, quanto alla parte documentale:

Parte generale: documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali, quali l'Organismo di Vigilanza ed il sistema disciplinare;

Parte speciale: documento illustrativo della struttura e dell'attività aziendale, dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, dei principi generali di comportamento, nonché, funzione per funzione, delle attività sensibili alla commissione dei reati cd 231 con indicazione delle modalità di presidio e prevenzione.

Il Modello è, altresì, completato dal Codice Etico.

6. CODICE ETICO

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha -già da tempo- avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento denominato 'Codice Etico'.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti dalla Società, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per essa sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa. L'osservanza da parte di tutti i Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, Amministratori, Sindaci della Società ed il soggetto incaricato della revisione legale dei conti, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel presente Modello, riveste, infatti, un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalarne eventuali violazioni. I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi d'impresa, s'ispirano ai principi del Codice Etico nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno degli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Sindaci, soggetto incaricato della revisione legale dei conti e Collaboratori della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, ed in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari,

consulenti, mandatari) che hanno rapporti con la Società. In caso di inadempimento, troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

L'organismo di vigilanza e controllo (anche denominato Organismo di Vigilanza o, per brevità, 'OdV') è quell'organo che, come indicato dal Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**Allegato 2 -Organismo di Vigilanza-** al presente documento.

8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. La Società non intende, infatti, perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, manifesta sin da ora la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Allegato 3 -Sistema Sanzionatorio-** al presente documento) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

9. ADEGUAMENTO, AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E FORMAZIONE

Il Modello è un 'atto di emanazione dell'organo dirigente' (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del Decreto). La sua approvazione, le successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione avvalendosi dell'esperienza e delle indicazioni dell'OdV.

Con l'adozione del presente Modello, infatti, la Società si impegna ad adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti riguardanti la Società nelle sue diverse articolazioni e, comunque, sulla base delle esperienze applicative in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento del Modello medesimo. L'OdV può sempre formulare sue osservazioni o suggerimenti in merito a tali modifiche.

Come sottolineato, la Società è particolarmente attenta all'aspetto dinamico del Modello ed alla sua costante aderenza alla realtà normativa e societaria e, in tal senso, intende sottoporre a verifica almeno annuale (e comunque ogni qualvolta venga ritenuto necessario) il presente Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sugli Allegati al presente Modello saranno rese note a tutti i Destinatari mediante apposite modalità sotto la supervisione dell'OdV.

La Società ai fini della diffusione e rispetto del Modello ritiene particolarmente rilevante il processo di formazione dei Destinatari. A tal fine sia al momento dell'adozione del Modello, sia su base periodica, viene elaborato un programma di formazione-informazione sul Modello, sul Codice Etico, sulla normativa vigente e sui reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Infine, è obiettivo della Società predisporre e realizzare costanti programmi di aggiornamento periodico, nonché di verifica sul grado di conoscenza del Modello e delle procedure aziendali e *policies*.

I programmi di aggiornamento saranno modulati a seconda dei Destinatari cui i programmi saranno dedicati. Si ritiene di particolare importanza che almeno i *key officers* della Società, intendendosi per essi i responsabili delle diverse funzioni dell'azienda, ricevano una formazione in aula mentre tutti i destinatari saranno raggiunti da corsi di formazione in *e-learning*.

10. IL WHISTLEBLOWING NEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con specifico riferimento alla responsabilità da reato degli enti, l'art. 2 della Legge sul Whistleblowing ha disposto l'aggiunta di tre nuovi commi all'art. 6 del Decreto 231. Alla luce della novella legislativa è ora previsto che tutte le società dotate di Modello debbano implementare, nel quadro dell'attività 231:

a) uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di «*presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite*» rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Tali segnalazioni dovranno, in ogni caso, essere fondate «*su elementi di fatto precisi e concordanti*»: i canali non possono essere utilizzati con finalità diverse dalla tutela dell'integrità dell'ente. Secondo quanto previsto dalla Legge sul Whistleblowing, inoltre, i canali comunicativi dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) un canale alternativo di segnalazione tale, anch'esso, da garantire la riservatezza del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

A tal proposito, particolare rilevanza è assunta dal novellato art. 6, comma 2- quater, del Decreto 231, ai sensi del quale *“il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo”*, così come *“il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria”*;

d) le sanzioni nei confronti di chi viola suddetto divieto, nonché di chi *«effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelano infondate»*.

L'allineamento alle novità introdotte dalla Legge sul Whistleblowing renderà necessario provvedere, in *primis*, alla modifica dei Modelli 231, prevedendo al contempo l'adozione di procedure operative per le segnalazioni.

A tal proposito, all'organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 («Organismo di Vigilanza» od «OdV») spetterà di:

- sovrintendere all'integrazione del Modello mediante l'aggiunta di: (i) un capitolo di Parte Generale descrittivo della novità normativa; (ii) un capitolo di Parte Generale sulle sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti o all'incorretto utilizzo dei canali di segnalazione;
- supportare la società nella predisposizione di una specifica procedura;
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing, nel garantire la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della Società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione.

L'OdV sarà, altresì, investito di rilevanti compiti di vigilanza aventi ad oggetto:

- a) il rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, che la nuova disciplina correda di un impianto sanzionatorio che dovrà essere integrato nel sistema disciplinare ex art. 6, comma 2, lett. e, del Decreto 231;
- b) Il corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti, atteso che il novellato art. 6 prevede che sia sanzionato (oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del whistleblower) anche colui che *«effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate»*.

Il corretto funzionamento del sistema di whistleblowing presuppone che i soggetti interessati ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione di usufruire dei sistemi volti alla segnalazione dei reati o delle irregolarità.

A tal riguardo, l'OdV dovrà occuparsi della formazione dei dipendenti e dei collaboratori delle società, dovendo illustrare, a titolo esemplificativo:

- i tratti principali della nuova disciplina;
- l'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello;
- il materiale di funzionamento e le modalità di accesso ai *tool* impiegati per istituire il sistema di segnalazione previsto dalla disciplina in esame.

Pur in mancanza di un'espressa previsione nella Legge sul Whistleblowing, la scelta operata dal Legislatore di collocare la disciplina in parola proprio nel Decreto 231 avvalorava l'idea secondo cui l'Organismo di Vigilanza rivestirà il ruolo di destinatario delle segnalazioni effettuate dai whistleblower.

A tale conclusione porta, altresì, la circostanza che l'Organismo di Vigilanza è già destinatario di flussi informativi aventi ad oggetto le risultanze periodiche dell'attività di controllo, nonché di tutte «le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili» da parte delle funzioni aziendali.

Si ritiene, inoltre, che l'OdV, pur mantenendo la titolarità del presidio, possa affidare in *outsourcing* l'allestimento di un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche previsto dal novellato art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231.

11. ELENCO DEGLI ALLEGATI

ALL. 1	Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche
ALL. 2	Organismo di Vigilanza
ALL. 3	Sistema Sanzionatorio