

Modello di organizzazione e di gestione ex D. Lgs. 08 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE



INDICE

Premessa	p. 3
1. Descrizione del quadro normativo e giurisprudenziale	p. 4
2. Il Modello 231 di Insight Sparks Srl	p. 9
2.1. Obiettivi e funzioni del Modello	p. 9
2.2. Metodologia adottata per la costruzione del Modello	p. 10
2.3. Struttura del Modello	p. 10
3. Codice Etico	p. 11
4. Organismo di Vigilanza	p. 12
4.1. Caratteristiche generali dell'Organismo di Vigilanza	p. 12
4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	p. 12
4.3. L'OdV di Insight Sparks	p. 13
5. Segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)	p. 14
5.1. Segnalazione di illeciti	p. 14
5.2. Tutela del segnalante	p. 14
6. Formazione e comunicazione	p. 15
6.1. Formazione del personale	p. 15
6.2. Informativa a collaboratori esterni ed associati	p. 15
7. Sistema disciplinare	p. 16
8. Verifica e adeguamento del Modello	p. 16



PREMESSA

Insight Sparks S.r.l. si posiziona all'avanguardia nel campo dell'analisi e valutazione comportamentale, sfruttando le più avanzate tecnologie di intelligenza artificiale (IA) per fornire *insights* dettagliati e personalizzati sul comportamento delle persone e dei lavoratori. Specializzati nella comprensione delle dinamiche umane in contesti lavorativi e personali, offriamo servizi che vanno dalla valutazione delle prestazioni alla gestione del talento, dalla selezione del personale all'ottimizzazione delle dinamiche di gruppo.

Attraverso l'utilizzo di algoritmi di IA sofisticati, Insight Sparks è in grado di analizzare grandi volumi di dati comportamentali, consentendo alle aziende di prendere decisioni basate su dati concreti riguardo la selezione, lo sviluppo e la gestione delle risorse umane. I nostri servizi aiutano a identificare i punti di forza e le aree di miglioramento degli individui, migliorando così l'efficacia del team e promuovendo un ambiente di lavoro più armonioso e produttivo.

L'impegno verso l'innovazione e l'eccellenza ci spinge a continuare la ricerca e lo sviluppo di nuove applicazioni dell'IA nel campo dell'analisi comportamentale, con l'obiettivo di offrire soluzioni sempre più precise, affidabili e vantaggiose per i nostri clienti. La nostra visione è quella di trasformare il modo in cui le organizzazioni comprendono e interagiscono con il loro capitale umano, portando a una gestione del personale più informata, strategica e orientata al futuro.

In sintesi, ci proponiamo come partner strategico per aziende e organizzazioni che cercano di sfruttare il potenziale dell'intelligenza artificiale per migliorare la comprensione e la gestione del comportamento umano, sia in ambito lavorativo che personale, puntando a un incremento sostanziale dell'efficienza, della produttività e del benessere organizzativo.

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE

Il D. lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 - che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” - ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la cd. “responsabilità amministrativa degli enti”, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale forma di responsabilità, ancorché definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

Difatti, la responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. lgs. 231/2001, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

I requisiti di interesse e vantaggio dell'ente, presupposti imprescindibili per il configurarsi della responsabilità amministrativa, devono essere intesi assolutamente in senso oggettivo, quindi anche laddove non siano stati previsti dal soggetto che ha posto in essere l'illecito.

Di conseguenza, non rileva l'atteggiamento doloso del soggetto che commette il reato, essendo sufficiente la mera commissione di una fattispecie delittuosa che arrechi vantaggio o interesse all'ente.

La recente giurisprudenza¹ ha contribuito a definire ed arricchire ulteriormente le nozioni di tali requisiti.

¹ Cass. Pen., n. 54640/2018.

Invero, l'ultimo orientamento della Suprema Corte ha sottolineato la forte differenza intercorrente fra il presupposto dell'interesse e quello del vantaggio, distinguendosi il primo per una natura squisitamente soggettiva, imprescindibilmente legata alla sfera volitiva del soggetto agente e la cui valutazione di sussistenza deve necessariamente essere compiuta *ex ante*.

Viceversa, la caratterizzazione del vantaggio è esclusivamente oggettiva ed opera *ex post*, potendo dunque sussistere quand'anche il soggetto abbia agito nel suo esclusivo interesse. Qualora da tale condotta si evinca, altresì, un vantaggio patrimoniale per la società, sarà impossibile escludere la sussistenza della responsabilità amministrativa in capo alla persona giuridica.

Come è stato sostenuto in precedenza, è necessario «*distinguere un interesse “a monte” per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicchè l'interesse e il vantaggio sono in concorso reale*».²

Sulla base di quanto affermato, è evidente l'importanza dell'analisi del rischio *ex d. lgs. 231/2001*.

Difatti, laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali illeciti, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal decreto (cd. “Modello 231”), non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. Ciò significa che un “Modello 231” frutto di un processo di *risk assessment* lacunoso e non aggiornato alle costanti innovazioni in materia rischia concretamente di non superare il vaglio di idoneità del sistema.³

L'articolo 6 del Decreto, inoltre, stabilisce che l'ente potrà essere esentato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver affidato a un organismo indipendente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

² Cass. Pen., n. 3615/2005.

³ Cass. Pen., n. 18842/2019.

Tale responsabilità non consegue alla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato espressamente previste dalla Sezione III Capo I del D. lgs. 231/2001, così rubricate:

- reati contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D. lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D. lgs. 231/2001)⁴;
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D. lgs. 231/2001);
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater D. lgs. 231/2001;
- reati contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies D. lgs. 231/2001);
- delitti di *market abuse*, indicati dall'articolo 25-sexies D. lgs. 231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art. 25-quater 1. del D. lgs 231/2001);
- reati transnazionali: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità;

⁴ Modificato dal D.L. 10 agosto 2023, n. 105, recante “disposizioni urgenti in materia di processo penale di processo civile di contrasto agli incendi boschivi di recupero dalle tossicodipendenze di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”.

- reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del Codice penale (art. 25-octies D. lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D. lgs. 231/01);
- reati informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis D. lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D. lgs. 231/01);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 D. lgs. 231/01);
- reati in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D. lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-undecies D. lgs. 231/01);
- impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies D. lgs. 231/01);
- corruzione tra privati (art. 25-ter D. lgs. 231/01);
- reati tributari⁵ (art. 25-quinquiesdecies)

⁵ Introdotto dall'art. 39, comma 2, d.l. n. 124 del 2019, conv. in legge n. 157 del 2019. In Gazzetta Ufficiale dal 24.12.2019.

Tali fattispecie delittuose sono oggetto di una più precisa e dettagliata analisi nella parte speciale del Modello, ove per ogni reato si è proceduto a descriverne la struttura ed i potenziali rischi di accadimento nell'ambito di operatività di Insight Sparks. A fronte del compimento dei cosiddetti reati presupposto, il D. lgs. 231/2001 prevede un regime sanzionatorio di carattere amministrativo ben definito, articolato fra:

- **sanzioni pecuniarie**, applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Ogni quota può valere da 258 ad un massimo di 1.549 euro. Il numero e l'importo sono determinati dal Giudice penale tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta a posteriori per rimuovere le conseguenze del fatto e per prevenire la commissioni di ulteriori illeciti.
- **sanzioni interdittive**, applicate in relazione ai reati che espressamente le prevedono. L'articolo 16 del Decreto ricomprende fra queste: l'interdizione dall'esercizio delle attività, la sospensione/revoca di una licenza, autorizzazione o concessione funzionale allo svolgimento dell'attività, il divieto di contrattare con la P.A, l'esclusione di agevolazioni economiche e finanziarie, il divieto di pubblicizzare beni o servizi e persino il commissariamento dell'ente.
- **confisca**
- **pubblicazione della sentenza di condanna**

2. IL MODELLO 231 DI INSIGHT SPARKS

2.1. Obiettivi e funzioni del Modello

Insight Sparks S.r.l., volendo assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e a tutela della propria immagine, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con quanto previsto dal D. lgs. 231/2001 e dalle relative linee guida predisposte da Confindustria. Detta iniziativa, congiuntamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa interessati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti conformi alla disposizione normativa, volti ad evitare la commissione dei reati presupposto. Pertanto, con l'adozione del Modello, Insight Sparks S.r.l. mira a:

- sensibilizzare ulteriormente il personale ad una cultura etica aziendale mediante l'adozione e la diffusione del Codice Etico;
- definire un sistema normativo interno capace di neutralizzare la commissione di qualsiasi illecito previsto dal Decreto;
- introdurre un Organismo indipendente preposto al controllo e al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse di Insight Sparks che la violazione delle disposizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione delle sanzioni consequenziali;
- chiarire che Insight Sparks non tollera alcuna forma di comportamento illecito, indipendentemente dalla finalità che ne è alla base.

2.2. Metodologia adottata per la costruzione del Modello

Il processo di *risk management* e di progettazione del sistema di controllo nell'ambito della realtà aziendale di Insight Sparks è stato oggetto di un'approfondita e scrupolosa indagine svolta da parte di professionisti esperti nel campo del D. lgs 231/2001. La metodologia adottata per la costruzione del Modello si è articolata nelle seguenti attività:

- costituzione di un gruppo di lavoro formato da professionisti esterni;
- raccolta e analisi della documentazione rilevante;
- preliminare identificazione dei rischi potenziali mediante attività di *interviewing* al personale;
- progettazione del sistema di controllo preventivo al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente identificati (*gap analysis*);
- formazione sul modello organizzativo e sugli adempimenti previsti dal D. lgs 231/2001;
- definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Insight Sparks è costituito da una “Parte generale” e da una “Parte Speciale”. La **“Parte Generale”** definisce in maniera sintetica e generica la realtà organizzativa aziendale, chiarisce i principi fondamentali cui i dipendenti e i soggetti apicali devono conformarsi, determina le sanzioni applicabili in caso di inadempimento dei precetti espliciti e stabilisce le regole che disciplinano la diffusione e l'aggiornamento del Modello. Diversamente, la **“Parte Speciale”** individua le singole fattispecie di reati -presupposto potenzialmente rilevanti all'interno di Insight Sparks, le procedure finalizzate ad evitare la commissione di tali illeciti e i soggetti preposti al controllo delle suddette attività a rischio reato. Costituiscono inoltre parte integrante del Modello di Insight Spark i seguenti allegati:

1. Codice Etico;
2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
3. Sistema Disciplinare;

3. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, quale insieme dei principi etici che regolano l'attività aziendale, rappresenta il cardine del sistema preventivo. È volto a disciplinare, sotto il profilo squisitamente etico, le condotte rilevanti nella conduzione delle attività di Insight Sparks S.r.l., alle quali devono attenersi i soggetti cd. apicali e subordinati, così come i collaboratori ed i consulenti esterni, denominati terzi.

Lo scopo è quello di rendere trasparente l'attività della Società, di indirizzarne lo svolgimento e di offrire un servizio adeguato alle esigenze e necessità di chi ne usufruisce.

Tale Codice, quindi, costituisce l'insieme non solo delle regole di organizzazione e gestione dell'Azienda ma anche delle regole di comportamento con gli interlocutori interni ed esterni ad essa.

Insight Sparks S.r.l. vuole assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla attività della Società. Valori e principi, già insiti nell'agire aziendale, nonché impegni e responsabilità connessi allo svolgimento dell'attività societaria sono meglio esposti nel Codice Etico.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche generali dell'OdV

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7), le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) devono essere:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV, infatti, nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Inoltre, i membri dell'OdV devono essere indipendenti e, pertanto, non condizionati a livello economico e/o personale, né devono versare in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale;
- **professionalità:** è essenziale che i membri dell'Organismo siano in possesso di specifiche competenze professionali atte a verificare non solo che i comportamenti quotidiani rispettino quelli codificati, ma anche che siano adottate le misure più idonee a prevenire la commissione di reati;
- **continuità d'azione:** per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello quale quello delineato dal decreto 231, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari.

4.2 Funzioni e poteri dell'OdV

L'Organismo è preposto a:

- vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate nel Decreto;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni -portate all'attenzione dell'OdV o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso- di prescrizioni del Modello;
- verificare che quanto previsto dalla Parte Speciale del Modello sia adeguato e rispondente a quanto prescritto dal Decreto n. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre i relativi aggiornamenti.

4.3 L'OdV di Insight Sparks

Insight Sparks istituisce un organo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello di organizzazione e gestione dalla stessa adottato.

Ai sensi dell'art. 6 co.1 lett. b) se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il funzionamento dell'Organismo, la fissazione dei suoi poteri, compiti e responsabilità è disciplinato da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione. La composizione dell'Organismo di Vigilanza viene dunque rimessa al regolamento *de quo*.

5. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING)

5.1. Segnalazione di illeciti

Insight Sparks S.r.l. approva e aggiorna una specifica procedura per disciplinare la segnalazione di illeciti ai sensi del comma *2bis* dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, tale procedura disciplina l'implementazione di uno o più canali che consentano ai destinatari del Modello di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La procedura prevede che tali canali garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e prevedono almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

5.2. Tutela del segnalante

Sono vietati gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del

segnalante sono nulle. Costituisce violazione sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare la condotta di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Formazione del personale.

Insight Sparks S.r.l. assicura la conoscenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dei relativi aggiornamenti e delle procedure interne che ne disciplinano l'applicabilità attraverso attività di formazione ed informazione del personale. Tali attività sono così articolate:

- **informazione:** inserimento di una nota informativa con informazione circa i contenuti del D. lgs. 231/2001 in ogni tipo di contratto sottoscritto da Insight Sparks S.r.l.
- **formazione:** partecipazione obbligatoria dell'intero personale, compresi i soggetti apicali, a corsi di formazione realizzati in aula; diffusione del materiale “*e-learning*”; *email* o circolari di aggiornamento relative all'attuazione e ai contenuti del Decreto 231.

6.2 Informativa a collaboratori esterni e associati.

Insight Sparks S.r.l. promuove la conoscenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dei relativi aggiornamenti e delle procedure interne che ne disciplinano l'applicabilità anche a chiunque collabori, in qualsiasi forma, con l'azienda.

Tutti i contratti sottoscritti da Insight Sparks con collaboratori esterni, *partners*, consulenti, clienti e fornitori dovranno contenere una richiesta di impegno formale al rispetto delle norme contenute nel D. lgs. 231/2001⁶.

⁶ Il contratto dovrà prevedere tale impegno a pena di risoluzione dello stesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

La previsione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di Insight Sparks S.r.l. rappresenta un punto cruciale nella costruzione efficace del Modello stesso. Per violazione del Modello 231 si intende la violazione dei principi, dei protocolli e delle procedure aziendali.

Ciò trova riscontro nell'articolo 6 comma 2 lett. e) del D. lgs. 231/2001, il quale recita testualmente che i Modelli devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Si rinvia, al proposito, alla sezione apposita contenuta nel Codice Etico.

8. VERIFICA E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello sarà periodicamente monitorato per verificarne l'aggiornamento in base a:

- ingresso di nuovi reati presupposto della responsabilità o modifiche agli stessi;
- modifiche societarie o del sistema delle partecipazioni;
- modifiche della *governance*, organizzative o del sistema dei poteri autorizzativi;
- adozione di sistemi di gestione di varia natura;
- attuazione di *best practices*;
- implementazione, modifiche o integrazioni alle procedure aziendali;
- inefficacia funzionale di alcune misure di prevenzione e controllo;
- inefficienza del sistema dei flussi informativi;
- avvio di procedimenti giudiziari;
- pronunce giurisprudenziali su fatti di reato presupposto;
- violazioni del Modello

A tal proposito è necessaria una attività di monitoraggio sull'effettività del Modello, che si concreti attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni/segnalazioni da parte dei destinatari del Modello.

I responsabili delle funzioni che includono attività a rischio, così come individuate nel Modello, hanno il compito di compilare e far compilare ai loro sottoposti, dichiarazioni/segnalazioni da trasmettere all'OdV, che procederà alle relative verifiche e controlli.