

SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.lgs 8 giugno 2001 n. 231

di

Wärtsilä Italia S.p.A.

ADOTTATO IL 24 GENNAIO 2014

**E SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO CON DELIBERE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL
10 OTTOBRE 2016 E DEL 6 OTTOBRE 2020**

1. Scopo del Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il sistema disciplinare opera in funzione preventiva sull'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, e contribuisce a prevenire la commissione dei Reati per un'efficace attuazione del Modello.

In ottemperanza a quanto sopra, parte essenziale ed integrante del Modello è il presente sistema disciplinare (di seguito, il "**Sistema Disciplinare**") che ne costituisce uno dei Protocolli.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti ed, in particolare di quelle dei contratti collettivi di lavoro applicabili. Il Sistema Disciplinare ha natura interna alla Società e integra le norme di legge e di regolamento vigenti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento ed, in particolare, le previsioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Sistema Disciplinare non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile, etc.) che possano trovare applicazione nei singoli casi di specie.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla funzione *Human Resources*. Esso si fonda sui principi d'indipendenza, autonomia, tipicità, immediatezza e proporzionalità del giudizio disciplinare.

Infatti, l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura, e dal relativo esito, di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta indicate nel Modello sono state assunte dalla Società indipendentemente dalla tipologia di illecito che le Violazioni (come di seguito definite) possano determinare.

Al fine di garantirne la piena conoscenza da parte del Destinatari e dei Terzi Destinatari (come di seguito definiti), il Sistema Disciplinare è pubblicato nella *intranet* aziendale ed è affisso nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, ed è oggetto di sessioni di formazione in quanto parte del Modello.

I termini in lettera maiuscola di cui al presente Sistema Disciplinare, ove non diversamente definiti, hanno il significato ad essi attribuito nel Modello.

2. Soggetti Destinatari

Ai sensi del Decreto, l'Ente è considerato responsabile se, sussistendo gli altri presupposti indicati nel paragrafo 1.3 della Parte Generale del Modello, il Reato viene commesso da:

- (i) soggetti che rivestano 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 fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti in posizione "apicale", di seguito, i "**Soggetti Apicali**")¹;

¹ Appartengono a questa categoria anche i soggetti delegati ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate quali, quindi, direttori generali e direttori di stabilimento.

- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto i) (c.d. soggetti in posizione “subordinata”, di seguito, i “**Soggetti Subordinati**”)².

I soggetti destinatari del Sistema Disciplinare coincidono con i Destinatari del Modello di cui al paragrafo 2.3 dello stesso, di seguito riportati, i quali appartengono rispettivamente alle categorie dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati sulla base di quanto sopra indicato:

- (a) i componenti del Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä (di seguito, il “**Consiglio di Amministrazione**”), i liquidatori, in caso di liquidazione di Wärtsilä, e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Wärtsilä o in una sua unità organizzativa autonoma;
- (b) i componenti del Collegio Sindacale;
- (c) i soggetti incaricati della revisione legale dei conti di Wärtsilä (i soggetti di cui ai punti (a), (b) e (c) di seguito, collettivamente, gli “**Organi Sociali**”);
- (d) i membri dell’Organismo di Vigilanza;
- (e) i dirigenti;
- (f) gli altri dipendenti di Wärtsilä, anche in regime di distacco all’estero (i soggetti di cui ai punti (e) ed (f) di seguito, collettivamente, i “**Dipendenti**”); nonché
- (g) tutti coloro che collaborano con Wärtsilä in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni a Wärtsilä, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) (di seguito, collettivamente, i “**Terzi Destinatari**”),

(tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i “**Destinatari**”).

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare il Sistema Disciplinare.

In nessun caso i Destinatari potranno adottare comportamenti contrastanti con le disposizioni del Modello e del Codice Etico giustificando gli stessi con il ‘preteso’ perseguimento di un interesse della Società.

3. Le Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono condotte sanzionabili le azioni o i comportamenti, attivi od omissivi, posti in essere in violazione del Modello e dei suoi Protocolli incluso, in particolare, il Codice Etico o la commissione di Reati o le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito, le “**Violazioni**”) nonché, in ogni caso, l’assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all’applicazione delle misure previste dal Decreto.

In considerazione dell’obbligo di collaborazione con l’OdV, gravante in forza del Modello su ciascun Destinatario, costituiscono condotte sanzionabili, anche le condotte attive o omissive poste in essere in violazione di quanto disposto dalla Parte Generale del Modello al paragrafo 2.3, in materia di obblighi dei Destinatari, e al paragrafo 9.5.1, in materia di obblighi di informazione nei confronti dell’OdV.

Da ultimo, costituiscono condotte sanzionabili la violazione delle misure di tutela di chi effettua le

² Sono Soggetti Subordinati, tipicamente, non solo i lavoratori dipendenti così come individuati dagli articoli 2094 e 2095 c.c., ma anche soggetti non appartenenti all’Ente, ai quali sia affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali. Rientrano quindi nella definizione dei Soggetti Subordinati anche i collaboratori, i promotori, gli agenti ed i consulenti, i quali, sulla base di un mandato che li lega all’Ente, compiono attività nel suo interesse

Segnalazioni (come definite nella Parte Generale del Modello), nonché l'invio di Segnalazioni infondate effettuato con dolo o colpa grave.

Ai fini del presente sistema disciplinare, di seguito il termine Violazioni deve intendersi includere tutte le condotte sanzionabili che precedono.

Il presente Sistema Disciplinare rispetta il principio di legalità, garantendo la previa conoscenza da parte dei Destinatari delle Violazioni e delle correlate sanzioni, di contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, nonché il principio di immediatezza, proporzionalità e adeguatezza della sanzione rispetto alla Violazione, tenendo conto, nella comminazione delle sanzioni, di tutti gli elementi soggettivi e/o delle circostanze oggettive delle Violazioni.

Le possibili Violazioni, distinte per categorie omogenee secondo l'ordine di gravità, sono le seguenti:

- a) mancato rispetto del Modello ovvero impedimento all'accesso ad informazioni e documenti da parte dell'OdV nell'ambito dell'esercizio delle sue attribuzioni che non integri una delle ipotesi previste alle lettere b), c) e d) che seguono;
- b) mancato rispetto del Modello che consista nella violazione di un Principio Generale di Comportamento o di un Protocollo di Prevenzione elencati nelle Parti Speciali e/o di principi etici di riferimento o norme di comportamento di cui al Codice Etico e/o comportamento di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV o che costituisca condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto, e che non integri una delle ipotesi previste alle lettere c) e d) che seguono; invio di segnalazioni infondate effettuato con colpa grave;
- c) mancato rispetto del Modello idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo di uno dei Reati, senza che sussista il relativo elemento soggettivo; invio di segnalazioni infondate effettuato con dolo;
- d) mancato rispetto del Modello idoneo ad integrare gli elementi oggettivi e soggettivi costitutivi di uno dei Reati.

La gravità della violazione delle misure di tutela di chi effettua le Segnalazioni è definita in funzione della gravità delle conseguenze, per il segnalante, della mancata tutela.

4. Gli Organi Sociali

Tutti i membri degli Organi Sociali sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per le Violazioni.

In quanto siano Soggetti Apicali, in considerazione della loro funzione gerarchica costituisce oggetto di sanzione come previsto dal presente Sistema Disciplinare anche l'omissione o la negligenza nel controllo dei Soggetti Subordinati che abbiano consentito o agevolato le Violazioni.

5. I Dipendenti

Tutti i Dipendenti della Società sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per le Violazioni, ai sensi dell'art. 2106 c.c.

Per quanto riguarda i Dirigenti, e comunque tutti i Soggetti Apicali, in considerazione della loro funzione gerarchica, l'omissione o la negligenza nel controllo dei Soggetti Subordinati che abbia consentito o agevolato le Violazioni costituisce oggetto di sanzione come previsto dal presente Sistema Disciplinare.

6. I Terzi Destinatari

I Terzi Destinatari sono passibili delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare per le Violazioni.

L'osservanza delle previsioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Terzi Destinatari ai sensi e per gli effetti delle relative previsioni contrattuali.

7. Sanzioni

Nella valutazione della gravità delle Violazioni vengono considerati:

- la tipologia di Violazione³;
- le circostanze;
- le modalità di commissione;
- l'elemento soggettivo⁴;
- il comportamento precedente e successivo alla violazione;
- il fatto che il soggetto agente sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato;
- la funzione, il ruolo e le responsabilità dell'agente nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- le eventuali conseguenze derivanti dalla Violazione, con particolare riferimento al rapporto fiduciario con la Società.

Nella determinazione della concreta sanzione da applicare sono inoltre considerati:

- la gravità della Violazione;
- l'eventuale commissione di più Violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti agenti nella commissione della Violazione;
- l'eventuale recidiva dell'agente.

8. Sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali

Nel caso di Violazione da parte di un componente degli Organi Sociali, verranno applicate le seguenti sanzioni:

- ammonizione scritta al rispetto delle previsioni del Modello;
- diffida dal continuare a porre in essere la condotta contraria alle disposizioni del Modello;
- revoca dall'incarico per giusta causa. Qualora la Violazione sia posta in essere dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti, alla revoca si accompagnerà la risoluzione del relativo rapporto, così come previsto dalle disposizioni che regolano il relativo rapporto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- per le Violazioni di cui alla lettera a) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o quella della diffida dal continuare a porre in essere la Violazione;
- per le Violazioni di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione della diffida dal continuare a porre in essere la Violazione o quella della revoca dall'incarico;
- per le Violazioni di cui alla lettera d) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico (e, con riferimento al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, la risoluzione del relativo contratto).

Le sanzioni di cui sopra saranno comminate nel rispetto del principio di proporzionalità, con

³ Ad esempio, se la violazione sia stata realizzata mediante azione od omissione.

⁴ Più precisamente l'elemento soggettivo può consistere nel dolo, quale coscienza e volontà della condotta posta in essere in violazione delle prescrizioni di cui al Modello, o nella colpa quale negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente. Oggetto di valutazione sarà anche l'intensità e/o la gravità del dolo o della colpa.

applicazione dei criteri richiamati all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare.

Qualora la Violazione sia commessa da un amministratore che sia anche Dipendente della Società, troveranno applicazione le sanzioni previste per i Dipendenti, fermo restando che, qualora la sanzione comminata sia quella del licenziamento, con o senza preavviso, l'assemblea procederà alla revoca del Dipendente dalla carica di amministratore.

9. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi della contrattazione collettiva vigente le sanzioni comminabili ai Dipendenti sono:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di 3 giorni;
- il licenziamento per mancanze, con preavviso;
- il licenziamento per mancanze, senza preavviso.

Analoghe sanzioni sono applicabili nei confronti dei Dirigenti ai sensi della contrattazione collettiva (CCNL per i dirigenti di aziende industriali) Si Pertanto, qualora sia accertata nei confronti di un Dirigente una Violazione, sarà applicata una o più delle sanzioni sopra elencate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- per le Violazioni di cui alla lettera a) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale o quella dell'ammonizione scritta. Il richiamo verbale sarà applicato in tutti i casi in cui la condotta dell'agente non sia di gravità tale da determinare l'applicazione di una diversa sanzione;
- per le Violazioni di cui alla lettera b) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o quella della multa. La multa sarà applicata anche in tutti i casi di reiterazione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta;
- per le Violazioni di cui alla lettera c) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, o quella del licenziamento per mancanze con preavviso. La sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di 3 giorni, sarà applicata anche nei casi di condotte punibili con le precedenti sanzioni, quando per le circostanze del caso ovvero per recidività, rivestano maggiore gravità ovvero in caso di negligenza di rilevante gravità che abbia determinato un pregiudizio alla sicurezza dello stabilimento in cui opera l'agente;
- per le Violazioni di cui alla lettera d) dell'art. 3, sarà applicata la sanzione del licenziamento per mancanze senza preavviso. La sanzione del licenziamento per mancanze senza preavviso sarà applicata in tutti i casi in cui o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, la Violazione sia tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, determinando l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, nemmeno su base provvisoria.

Qualora la contestazione disciplinare formulata nei confronti del Dipendente riguardi una Violazione di cui alle lettere c) e d) dell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, la Società potrà disporre, alternativamente:

- la sospensione cautelare non disciplinare del Dipendente con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. Ai fini della sospensione cautelare, la Società comunicherà per

iscritto al Dipendente i fatti rilevanti e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie;

- in via provvisoria e cautelare, per un periodo non superiore a 3 mesi, l'adibizione del Dipendente ad incarichi diversi, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 2103 c.c.

Le sanzioni richiamate sopra descritte saranno comminate nel rispetto del principio di proporzionalità, con applicazione dei criteri richiamati all'art. 7 del presente Sistema Disciplinare.

10. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali apposite clausole (di seguito, la "**Clausola**") che prevedono l'obbligo del rispetto del Modello - e del Codice Etico che ne è parte integrante - nonché possono prevedere l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV, e, in caso di Violazione, anche l'applicazione delle misure sanzionatorie.

Qualora sia accertata una Violazione da parte di un Terzo Destinatario, la Società, tenuto conto di quanto stabilito nell'art. 3 del presente Sistema Disciplinare, applicherà una delle sanzioni previste dalla Clausola sino alla risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c..

Nel caso in cui le Violazioni del Modello siano commesse da lavoratori somministrati ovvero da prestatori di lavoro nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, ovvero da un lavoratore distaccato, la Società provvederà ad informare prontamente il somministrante o l'appaltatore o il distaccante per l'eventuale adozione, da parte di questi, dei provvedimenti sanzionatori nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori.

Le Violazioni commesse da dipendenti e/o collaboratori dei Terzi Destinatari saranno addebitate dalla Società a questi ultimi. È fatta in ogni caso salva l'applicazione della disciplina sanzionatoria nei confronti dei Terzi Destinatari in caso di inadeguato controllo dei dipendenti e dei collaboratori.

Le sanzioni richiamate saranno comminate nel rispetto del principio di proporzionalità, con applicazione dei criteri richiamati all'art. 7 che precede.

11. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei componenti gli Organi Sociali

Qualora l'OdV riscontri una Violazione da parte di un componente degli Organi Sociali (che non sia Dipendente della Società), l'OdV, in virtù dei poteri che gli sono conferiti, potrà chiedere informazioni, esigere l'esibizione di documentazione, svolgere interviste ed, in generale, intraprendere tutte le attività necessarie in merito all'accertamento della presunta violazione; a seguito di tali attività, trasmette senza ritardo al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione che indica:

- la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro, nonché le previsioni del Modello violate;
- il responsabile della Violazione;
- i documenti probatori, se esistenti;
- la proposta di sanzione.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la comunicazione dell'OdV, convoca tempestivamente il soggetto interessato comunicandogli le informazioni ricevute dall'OdV. Quindi, tenuto conto delle eventuali osservazioni dell'interessato, determina, motivandola, la sanzione applicabile e la comunica per iscritto al soggetto interessato, all'OdV e, ove diverso dal Consiglio di Amministrazione, all'organo competente per l'irrogazione della sanzione.

L'organo competente provvede quindi all'irrogazione della sanzione, dandone notizia all'OdV.

Qualora la sanzione da irrogarsi sia quella della revoca dall'incarico, provvederà l'assemblea dei

soci.

Qualora venga applicata la sanzione della revoca dell'incarico ad un componente del Collegio Sindacale, troverà applicazione l'art. 2400, secondo comma, c.c.

In caso di Violazione commessa da un amministratore che è anche Dipendente della Società, la sanzione verrà irrogata in conformità a quanto previsto al successivo art. 12 del presente Sistema Disciplinare.

12. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora riscontri una Violazione da parte di un Dipendente, l'OdV, in virtù dei poteri che gli sono conferiti, potrà chiedere informazioni, esigere l'esibizione di documentazione, svolgere interviste ed, in generale, intraprendere tutte le attività necessarie in merito all'accertamento della presunta Violazione; a seguito di tali attività, che dovrà condurre senza ritardo per consentire che l'irrogazione dell'eventuale sanzione risponda al principio di tempestività, trasmette senza ritardo al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente informazioni circa:

- la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro, nonché l'indicazione della previsione del Modello violata;
- il responsabile della Violazione;
- i documenti probatori, se esistenti;
- la proposta di sanzione.

Per il procedimento di contestazione ed irrogazione delle sanzioni disciplinari saranno applicate le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile e dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) oltre che da eventuali regolamenti o codici disciplinari aziendali, fermo restando che:

- l'irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti che non siano Dirigenti avverrà a cura della funzione aziendale competente, in persona di un soggetto dotato di adeguati poteri;
- l'irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti dei Dirigenti avverrà a cura del Consiglio di Amministrazione, ovvero di altro soggetto dotato di adeguati poteri;
- l'irrogazione delle sanzioni per le infrazioni relative alla prevenzione e sicurezza dei luoghi di lavoro sarà rimessa al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 81/2008;
- l'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV entro 6 giorni dalle giustificazioni rese dall'interessato ovvero dalla scadenza del termine assegnato per le stesse.

Dell'irrogazione della sanzione verrà data notizia all'OdV.

13. Procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la Violazione da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV, secondo quanto previsto dalla Clausola, potrà chiedere informazioni, esigere l'esibizione di documentazione, svolgere interviste ed, in generale, intraprendere tutte le attività necessarie in merito all'accertamento della presunta violazione; a seguito di tali attività, trasmette senza ritardo al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della funzione aziendale relativa all'area alla quale il contratto si riferisce (di seguito, il "**Dirigente Delegato**") una relazione contenente informazioni circa:

- la condotta contestata ed i relativi elementi di riscontro nonché l'indicazione della previsione del Modello violata;
- il responsabile della Violazione;
- i documenti probatori, se esistenti;
- la proposta di sanzione.

Dopo la comunicazione dell'OdV, il Dirigente Delegato presenta tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una propria relazione in merito a quanto segnalato dall'OdV e comunica per iscritto al Terzo Destinatario la condotta contestata e le previsioni del Modello violate, nonché la sanzione contrattuale applicabile.

Qualora all'esito delle proprie verifiche il Consiglio di Amministrazione deliberi l'irrogazione della sanzione, informa il Dirigente Delegato, che a sua volta la comunica per iscritto al Terzo Destinatario, e provvede all'effettiva applicazione della sanzione medesima, dandone notizia all'OdV.

* * *

Nel caso in cui vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni di cui al Modello e/o al Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione procederà ad una verifica in ordine all'efficacia delle stesse, al fine di valutare l'opportunità di procedere ad un'eventuale loro modifica, eventualmente anche su iniziativa e/o proposta dell'OdV nell'ambito dei suoi poteri e prerogative.