



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/01**

Per la prevenzione di comportamenti illeciti
o contrari alle previsioni del Codice Etico



Indice

1.	Il Decreto Legislativo n.231/2001 e la normativa rilevante	3
2.	Il Modello 231 di Pulinet Servizi Srl	5
2.1	<i>Premessa</i>	5
2.2	<i>Finalità e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello 231</i>	6
2.3	<i>Adozione e aggiornamento del Modello 231</i>	6
2.4	<i>Destinatari</i>	7
3.	Metodologia per l'analisi del rischio.....	7
4.	Organigramma funzionale.....	10
5.	Risultati della valutazione del rischio: individuazione delle aree	11
6.	Catalogo dei reati.....	12
7.	Sistema di controllo e procedure	15
8.	Mappa di gestione delle risorse finanziarie da parte delle aree a rischio ...	15
9.	L'Organismo di Vigilanza.....	16
9.1	<i>Composizione e requisiti</i>	16
9.2	<i>Cause di ineleggibilità</i>	16
9.3	<i>Riservatezza</i>	16
9.4	<i>Funzioni e poteri</i>	17
9.5	<i>Pianificazione e informazione</i>	18
9.6	<i>Cause di rinuncia/revoca</i>	18
9.7	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	18
9.8	<i>Modifiche del Regolamento</i>	18
10.	Obblighi di informazione	18
10.1	<i>Aree a rischio</i>	19
10.2	<i>Atti ufficiali</i>	19
10.3	<i>Sistema delle deleghe</i>	20
11.	Sistema disciplinare	20
11.1	<i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	20
11.2	<i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	22
11.3	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	22
11.4	<i>Misure nei confronti dei fornitori</i>	22
12.	Verifiche periodiche	22
13.	Il Codice Etico	23
14.	Allegati	23

1. Il Decreto Legislativo n.231/2001 e la normativa rilevante

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della delega contenuta all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità delle persone giuridiche per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da parte di persone fisiche appartenenti alla loro organizzazione.

La progressiva estensione del diritto penale alle persone giuridiche è espressione di un mutato atteggiamento del legislatore il quale, da un lato, considera anche gli enti – e non solo le persone fisiche – quali soggetti capaci di compiere atti giuridici potenzialmente idonei ad integrare violazioni di legge e, dall'altro lato, ravvisa nella sanzione penale lo strumento di condizionamento dei comportamenti (siano essi dei singoli o dei gruppi).

Tale forma di responsabilità si fonda su tre presupposti essenziali:

1. la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal Legislatore, ad opera di una persona fisica che sia legata all'ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di rappresentanza o, lato sensu, di subordinazione;
2. l'integrazione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5 comma 1); "interesse e vantaggio" sono requisiti cumulabili, ma è sufficiente che ricorra uno solo affinché sussista la responsabilità dell'ente. Di contro, una siffatta responsabilità è esclusa ove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2);
3. il rapporto di natura funzionale che lega l'autore (persona fisica) del reato all'ente. Al riguardo non rilevano soltanto le qualifiche formalmente attribuite e ricoperte bensì anche le funzioni effettivamente svolte dalla persona all'interno dell'ente o che comunque la coinvolgono a titolo di rappresentanza o direzione. Sono due infatti i tipi di rapporto espressamente considerati dal legislatore: il rapporto di rappresentanza che riguarda i soggetti in posizione apicale - che hanno, pertanto, una funzione direttiva - ed il rapporto di subordinazione che riguarda i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Va chiarito che la predisposizione del Modello 231 costituisce non già un obbligo, bensì una mera facoltà rimessa all'ente.

La relativa adozione rappresenta, tuttavia, l'unico strumento che consente alla governance aziendale di monitorare l'attività dell'impresa e, per tale via, ridurre sensibilmente il rischio per l'ente di rispondere della commissione di reati da parte dei propri dipendenti.

Secondo la disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a vantaggio:

1. 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 (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001);
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001) la società non risponde "se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che (art.6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b).

Sulla scorta delle disposizioni del testo del Decreto, i contenuti fondamentali del Modello 231 sono:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Le fattispecie di reato che, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente e tassativamente elencate dal legislatore.

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati consistono in:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono costituite dalle misure interdittive quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività per un periodo da 3 mesi a 2 anni;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;

- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

Le misure interdittive possono essere applicate anche in via provvisoria e cautelare, in attesa dell'esito del processo penale.

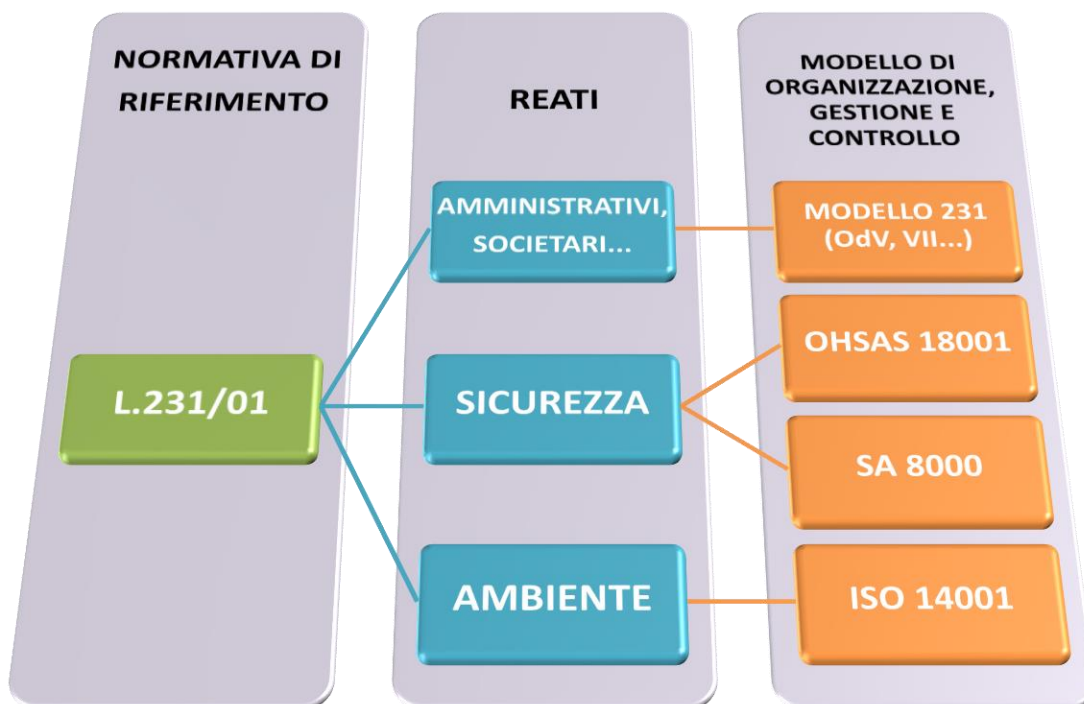
La società non è responsabile solo se prova:

1. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
2. nel caso in cui i reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a. di aver adottato e attuato idonei modelli di organizzazione, gestione e controllo prima della commissione del reato;
 - b. di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - c. che le persone fisiche sopra indicate hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
 - d. che – nel caso di reato commesso da soggetti non apicali – non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza a livello organizzativo;
 - e. che non vi è stata omessa vigilanza da parte dell'organismo preposto.

2. Il Modello 231 di Pulinet Servizi Srl

2.1 Premessa

Nello schema grafico che segue è indicata la struttura del Modello adottato da Pulinet Servizi Srl. La Società è certificata secondo le OHSAS 18001 e SA8000 per la salute e sicurezza sul lavoro, mentre per la parte ambientale è certificata secondo la norma ISO 14001.



2.2 Finalità e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello 231

Con l'adozione del Modello 231, Pulinet Servizi Srl si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di controllo che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231/01 e alle successive modificazioni intervenute.

Sebbene l'adozione del Modello 231 sia prevista dalla legge in termini di "facoltà" e non di obbligo, tuttavia, Pulinet Servizi Srl ha inteso dotarsi di un Modello 231 allo scopo di introdurre validi presidi rispetto a taluni processi interni che presentano aree a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01.

Gli obiettivi perseguiti da Pulinet Servizi Srl con l'adozione del presente Modello sono illustrati come segue:

- dotare la Società di un Modello 231, conforme alle prescrizioni del Decreto e aderente alla realtà aziendale, tale da costituire un valido strumento di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento, nonché un efficace mezzo di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società a tenere comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie funzioni;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come individuati successivamente nello specifico paragrafo) della rilevanza del D.Lgs. 231/2001 circa:
 - l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
 - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
 - l'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
 - in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello la Società ha inteso perseguire, tra le altre finalità, quella di radicare nei Destinatari - che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili - il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in generale, del modello organizzativo adottato, la consapevolezza del valore sociale del Modello nell'ottica di prevenzione dei reati, nonché la piena consapevolezza dei rischi di sanzione cui andrebbe incontro la Società in caso di commissione dei reati.

2.3 Adozione e aggiornamento del Modello 231

Nell'elaborazione del presente documento si è tenuto conto delle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" a cura di Confindustria, delle Circolari esplicative delle organizzazioni confederate alla Confindustria della Provincia di Trento e per quanto compatibili delle Linee guida ABI.

La predisposizione del Modello è stata avviata nell'anno 2008, successivamente all'emanazione del D. Lgs. 231/2001, anche in relazione all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità e di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, conforme al citato decreto. Con deliberazione dell'Assemblea dei Soci in data 1 ottobre 2009 la Pulinet Servizi Srl ha adottato il presente Modello

in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e nel Codice Etico adottato in data 21 settembre 2009. Nella relazione sulla gestione al bilancio di data 29/03/2012 è confermato che la società ha implementato il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ne ha promosso la divulgazione e l'efficace e costante attuazione.

Al fine di preservare l'efficacia, dopo la prima approvazione, il Modello è stato aggiornato e migliorato alla luce dell'esperienza maturata, dell'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale oltre che dell'evoluzione normativa del D. Lgs. 231/01 e dei mutamenti organizzativi aziendali. Tale attività di costante aggiornamento è stata realizzata nella convinzione che un Modello conforme alle prescrizioni del Decreto (e alle sue successive modifiche) e aderente alla realtà aziendale costituisca un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento, nonché un valido strumento di sensibilizzazione, per tutti coloro che operano per conto della Società, a tenere comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie specifiche funzioni.

2.4 Destinatari

Le regole contenute nel Modello, nell'ambito delle aree di attività a rischio individuate dalla Società, si applicano a:

- Amministratori e personale interno: i componenti degli Organi Sociali, l'Amministratore Unico, il management e, comunque, tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, i dipendenti della Società;
- Controparti contrattuali: i soggetti esterni che operano su mandato o incarico di Pulinet e/o contribuiscono allo sviluppo delle varie attività in qualità di fornitori di beni, servizi e prestazioni professionali, consulenti, partner nelle associazioni temporanee o società con cui Pulinet dovesse operare;
- Altri soggetti esterni: eventuali risorse coadiuvanti (collaboratori stabili e/o occasionali).

A tutti i soggetti destinatari Pulinet richiede una esplicita accettazione delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei contenuti del presente Modello e dei principi etici adottati dalla Società con il Codice Etico, mediante la documentata presa visione degli stessi e la sottoscrizione di clausole contrattuali o di appositi moduli dichiarativi.

3. Metodologia per l'analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata possibile attraverso la definizione e la realizzazione di diverse fasi di attività:

A. Identificazione dei processi, delle aree, delle attività "sensibili"

Tale fase consiste nella preliminare analisi dei processi e delle attività aziendali svolte da Pulinet Servizi Srl, con la finalità di individuare le aree di attività rilevanti ai fini del Decreto ovvero nell'ambito delle quali potrebbero, in linea di principio, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati oggetto dello stesso. Si è proceduto prima all'esame della documentazione aziendale disponibile (normativa di riferimento, organigramma dell'ente, statuto, insieme delle deleghe e delle procure, regolamenti e procedure interne, compliance relative alla normativa sulla privacy e sulla sicurezza del lavoro, bilancio e documenti allegati, bilancio sociale), al fine della comprensione del contesto interno ed esterno di riferimento. Sono stati individuati i possibili reati associati alle attività valutando la possibilità di commissione del reato e la gravità

dell'evento. Tale valutazione è effettuata a cura di un gruppo interno con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, coordinato dall'Amministratore Unico.

Per ognuno dei reati richiamati nel decreto legislativo n. 231/01 il gruppo di valutazione, opera in base:

- all'esperienza maturata, la cultura generale e la capacità di giudizio dei singoli;
- all'introduzione e/o eliminazione di nuove attività/servizi;
- a procedure/prassi esistenti;
- all'introduzione di nuove convenzioni e/o contratti o eliminazione di quelli esistenti;
- a modifiche nelle procedure o nelle pratiche di lavoro;
- ai dati raccolti;
- alle persone coinvolte;
- al comportamento di fornitori e sub-fornitori soprattutto di "lavori" od altri approvvigionamenti con impatti significativo per la gestione aziendale.

I componenti del gruppo di lavoro effettuano la valutazione secondo criteri di giudizio generali, verificabili ad un controllo indipendente, riproducibili e soddisfacenti le condizioni di trasparenza, secondo la seguente tabella:

CRITERI	VALUTAZIONE = 1	VALUTAZIONE = 2	VALUTAZIONE = 3	VALUTAZIONE = 4
GRAVITA'	LIEVE	MODESTA	GRAVE	GRAVISSIMA
PROBABILITA'	MOLTO BASSA	BASSA	ALTA	ALTISSIMA
INDICE DI RISCHIO				
RISCHIO ALTISSIMO	16			
RISCHIO ALTO	DA 8 A 12			
RISCHIO MODERATO	DA 3 A 6			
RISCHIO LIEVE	DA 1 A 2			

Il punteggio riferito alla gravità e possibilità di commissione dei diversi reati, presenti nel catalogo, è univoco e condiviso fra tutti i partecipanti del gruppo di lavoro. Le attività che presentano rischi vengono immediatamente prese in considerazione per individuare e porre in essere attività per la riduzione e/o l'eliminazione degli stessi. I risultati della valutazione sono raccolti nel documento 50 QASS "Valutazione del rischio e catalogo dei reati".

B. Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere

Sulla base della rilevazione della situazione esistente (singole fattispecie di area/attività "sensibili", aree/funzioni aziendali coinvolte, controlli e procedure esistenti), è stata effettuata poi un'analisi comparativa con il modello delineato dal Decreto Legislativo n. 231/2001, per valutare:

- l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e/o di evidenziarne l'eventuale realizzazione;

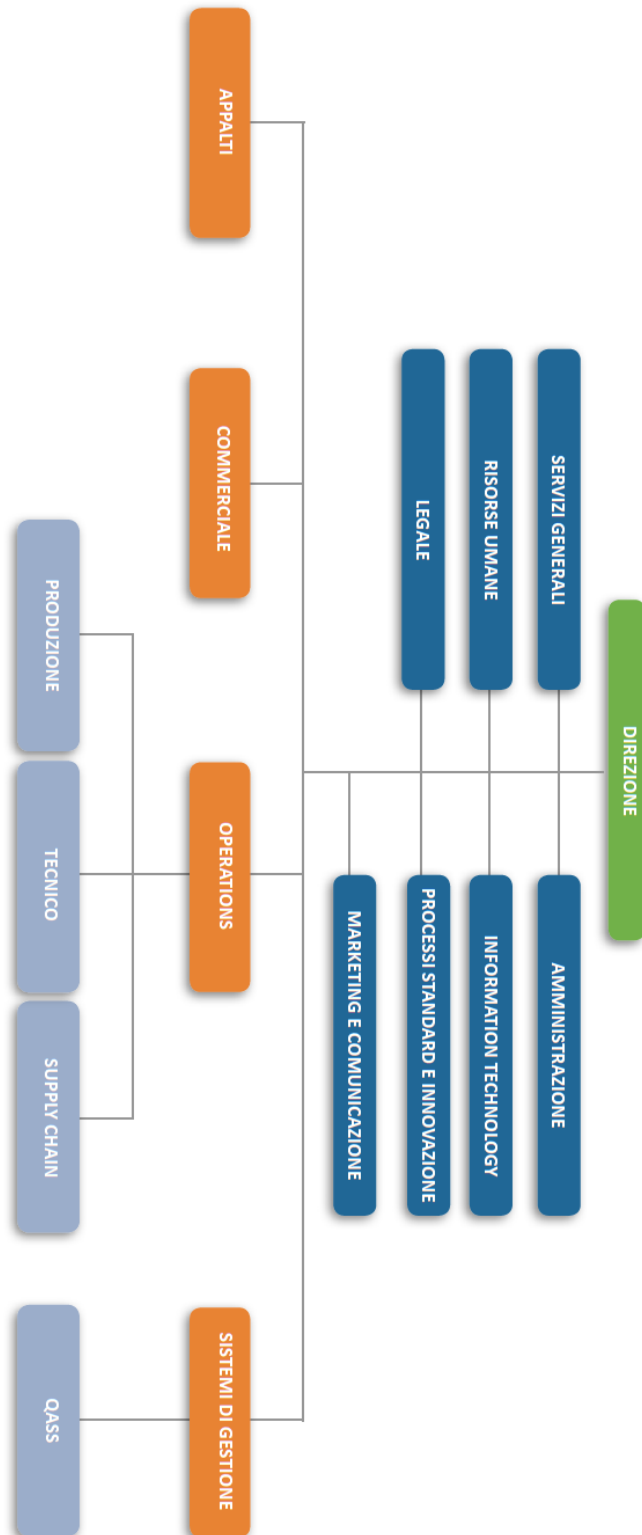
- l'effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

Alla luce dell'analisi svolta, per ciascun processo/sottoprocesso/area di attività, sono state individuate delle azioni correttive necessarie a colmare i gap rispetto alle migliori pratiche di gestione ed alle linee guida citate precedentemente.

c. Predisposizione del modello

Terminate le fasi sopra descritte, è stato aggiornato il presente documento, che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello organizzativo prescelto (sistema organizzativo in generale, policy e procedure, sistema di deleghe e procure, flussi informativi e formativi, sistema disciplinare, ecc.) e gli interventi di implementazione dello stesso in conformità al dettato e alle finalità del Decreto Legislativo n. 231/2001.

4. Organigramma funzionale



5. Risultati della valutazione del rischio: individuazione delle aree

Dopo specifica analisi dei rischi, la Società, ha individuato aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n. 231 del 2001 o, in generale, del Codice Etico della Società. La maggior parte dei reati considerati trova come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione oppure sono relativi alla normativa sulla sicurezza sul lavoro. Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che la Società intrattiene con Amministrazioni Pubbliche in Italia, le aree di attività ritenute più specificamente a rischio sono state circoscritte, ai fini del presente Modello, alle seguenti aree:



Costituiscono situazioni di particolare attenzione nell'ambito delle suddette aree di attività a rischio:

- a) partecipazione a pubbliche gare o trattative per l'affidamento di lavori pubblici in appalto o in concessione, fattori di rischio relativi alle fasi delle procedure selettive, di gestione della commessa e dell'eventuale contenzioso con il committente, di verifica dei servizi eseguiti;
- b) fattori di rischio relativi alle attività che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi;
- c) fattori di rischio relativi alla scorretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività della Società nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno;
- d) i fattori di rischio relativi alla non corretta applicazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- e) fattori di rischio riguardanti la scorretta applicazione delle norme a tutela dell'ambiente.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dall'Amministratore Unico della Società al quale è dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi. Il Modello prescrive, per ciascuna area a rischio individuato, le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi, prevedendo in particolare:

- i protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- gli obblighi di informazione all'organismo di Vigilanza.

6. Catalogo dei reati

RISCHIO MODERATO

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)**
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016]**
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 49/2009 e modificato dalla L. 69/2015]**
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)



Aree:
Amministrazione, Personale, Ambiente

- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]**
 - Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]



Aree:
Amministrazione, Commerciale, Appalti e contratti, Approvvigionamenti.

- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)



Aree:
Commerciale, Appalti e contratti.

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]**
 - Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)



Aree:
Amministrazione

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]**
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.)
- **Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011]**
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. n. 152/2006, art. 258)



Aree:
Ambiente

ISO 14001

RISCHIO ALTO

- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]**
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)



Aree:
Amministrazione, Commerciale, Appalti e contratti, Approvigionamenti.

- **Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012]**
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.)
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)



Aree:
Personale.

- **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]**
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)



Aree:
Amministrazione

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]**
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)



Aree:
Sicurezza sul lavoro

OHSAS 18001

SA8000

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]**
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, comma 12 bis, D.lgs n. 286/1998)

7. Sistema di controllo e procedure

In ragione dell'articolazione delle attività, la Società adotta un organigramma con indicate delle responsabilità e funzioni. Ciascuna area di rischio individuata, corrisponde ad una o più funzioni. Con riferimento alle attività relative alle aree a rischio espressamente individuate, il Modello prevede procedure contenenti la descrizione:

- 1) delle modalità interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle relative attività e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- 2) delle modalità di documentazione, e di conservazione delle procedure e delle registrazioni, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli. Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate alle singole persone. Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse, con segnalazione all'OdV.

8. Mappa di gestione delle risorse finanziarie da parte delle aree a rischio

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuati, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie. Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'utilizzo delle risorse finanziarie. La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE. Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie hanno adeguata causale e sono documentate e registrate, con mezzi manuali o

informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale è verificabile. Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali sono specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'organismo di Vigilanza. Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'organismo di Vigilanza.

9. L'Organismo di Vigilanza

9.1 *Composizione e requisiti*

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Tale Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b del Decreto Legislativo n. 231/2001) che si esplicano anche nella possibilità di svolgere verifiche sull'efficacia dei presidi adottati dalla Società al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

Al fine di ottemperare alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, la Società ha individuato due figure esterne alla società come soggetti più idonei ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza:



ing. Mattioli Piero
dott. Sighel Giuliano

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, dati i requisiti di onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, autonomia, indipendenza, professionalità, competenza e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione. È, pertanto, rimesso al suddetto Organismo il compito di svolgere, come OdV, le funzioni di Vigilanza e controllo previste dal Modello. Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di Vigilanza e controllo, l'organismo di Vigilanza della Società potrà avvalersi del supporto delle altre Funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

9.2 *Cause di ineleggibilità*

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano subito condanne, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona, e che si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico.

9.3 *Riservatezza*

I componenti dell'Organismo sono tenuti alla massima riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo assicurano la massima riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare per quanto riguarda le segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. In ogni caso, qualsivoglia informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la normativa vigente in materia di privacy,

specificamente, in conformità al D. Lgs. n. 196/2003 “codice in materia di protezione dei dati personali” e s.m.i.

L’inosservanza dei suddetti obblighi comporta l’automatica decadenza dalla carica di membro dell’Organismo.

9.4 Funzioni e poteri

All’Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati e documentati nel Registro analisi dei rischi di commissione di reato in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

I principali compiti affidati all’organismo di Vigilanza della Società sono:

- 1) attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l’importanza di un processo formativo del personale;
- 2) condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fine della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- 3) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio come definite nel Modello;
- 4) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- 5) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- 6) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle suddette aree, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All’organismo di Vigilanza devono essere, inoltre, segnalate da parte del management eventuali situazioni dell’attività aziendale che possano esporre l’azienda al rischio di reato;
- 7) controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative e devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l’effettuazione dei controlli;
- 8) condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- 9) verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, trattamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e

rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;

- 10) coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

9.5 Pianificazione e informazione

L'Organismo di Vigilanza, in totale autonomia, nella pianificazione delle proprie attività definisce di volta in volta i criteri di selezione e i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato".

L'OdV si riunisce tre volte all'anno presso la sede per effettuare i controlli sulle funzioni e i processi aziendali e sulle aree di rischio; al termine di ogni riunione dovrà essere predisposto un verbale di quanto rilevato, conservato a cura del Responsabile dei Sistemi di Gestione aziendali.

Sono assegnate all'organismo di Vigilanza della Società due attività di relazione:

- la prima su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- la seconda, su base periodica, all'Assemblea dei Soci ed al Collegio Sindacale.

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'organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza della Società 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.

9.6 Cause di rinuncia/revoca

Nel caso in cui un componente intenda rinunciare all'incarico deve darne una motivata comunicazione scritta all'Amministratore Unico.

L'incarico di componente dell'organismo può essere revocato su decisione dell'Amministratore Unico, previo consenso dei Soci, per giustificato motivo.

9.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV è conservata presso l'azienda per un periodo di almeno 10 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (cartaceo e/o informatico).

9.8 Modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è redatto dall'Organismo nominato ed è sottoposto a ratifica dell'Amministratore Unico e potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni con le stesse modalità.

10. Obblighi di informazione

Il Modello prevede, per le attività relative alle aree a rischio espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza. In ogni caso l'organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa a tali aree.

A tutto il personale della Società è assicurata piena libertà di rivolgersi direttamente all'organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello ed eventuali irregolarità attraverso la seguente casella di posta elettronica, di cui è data idonea pubblicità:



OdV@pulinet.it

10.1 Aree a rischio

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'organo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

1. devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati prevista dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
2. l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, deve essere canalizzato verso l'organismo di Vigilanza della Società;
3. l'organismo di Vigilanza della Società 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 iniziative assunte al riguardo dovranno essere condivise dall'organismo di Vigilanza della Società che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso;
4. le segnalazioni, in linea con quanto previsto col Codice Etico, potranno essere in forma scritta non anonima e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'organismo di Vigilanza della Società 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 e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

10.2 Atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche officiose, di cui al capitolo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
3. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od ammissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
4. le notizie relative all'effettiva attuazione, 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;
5. gli infortuni superiori ai 40 giorni;
 6. le richieste di malattie professionali;
 7. le modifiche relative ai documenti di valutazione dei rischi, al MOG ovvero ai sistemi di gestione qualità, ambiente e sicurezza;
 8. i procedimenti penali per reati rientranti nel campo d'applicazione D.Lgs. 231/01;
 9. i provvedimenti disciplinari su violazioni della salute e sicurezza.

Periodicamente l'organismo di Vigilanza propone, se del caso, all'Amministratore Unico eventuali modifiche della lista sopra indicata.

10.3 Sistema delle deleghe

All'organismo di Vigilanza è comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società.

11. Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo n.231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti, applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento) rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

11.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento, costituisce sempre illecito disciplinare.

Pertanto: ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari sono applicati al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento.

Oltre ai casi previsti e disciplinati dal CCNL di Categoria costituiscono illecito disciplinare del dipendente della Società:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
2. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
3. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

1. il **richiamo verbale** applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello;
2. **l'ammonizione scritta o multa** (fino a 3 ore), applicabile in relazione alla gravità dell'infrazione o qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello;
3. la **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** (fino a 3 giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
4. la **risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società nelle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
5. la **risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa**, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società nelle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare, in particolare si rispetterà:

- l'obbligo "in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare" della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Per quanta riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'erogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Unico. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

11.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali. Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- nel **richiamo formale** in forma scritta, che censura la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella **sospensione dalla carica e dal compenso** per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- **proposta o decisione di revoca dalla carica**, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

11.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà i soci della società ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

11.4 Misure nei confronti dei fornitori

La violazione da parte dei fornitori dei principi del Codice Etico o delle regole dettate in conformità ai principi espressi nel presente documento, costituisce causa di sospensione degli acquisti e di revoca dall'elenco dei fornitori approvati.

12. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto alle seguenti verifiche:

- **Verifiche sugli atti:** quadrimestralmente in occasione della riunione dell'Organismo di Vigilanza si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio.
- **Verifiche delle procedure:** quadrimestralmente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'organismo di Vigilanza.
- **Verifiche Ispettive Interne:** effettuate sulla base del piano annuale delle Verifiche Ispettive Interne, sono verificate le funzioni ed attività nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione. Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

13. Il Codice Etico

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che Pulinet riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è stato adottato al fine di creare un corpus normativo interno coerente ed efficace. In particolare, il Codice Etico è costituito dai seguenti elementi essenziali:

- i principi di deontologia aziendale;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse di Pulinet;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

14. Allegati

1. Catalogo dei Reati e analisi dei rischi "DO006A01"
2. Codice Etico