

Modello di Gestione

1 - Introduzione al D.lgs 231/2001

1.1 - Il Regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico di enti/società/aziende

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231 (dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione.

Tale decreto, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 61/02 e dalle Leggi 14 gennaio 2003, n. 7, 11 agosto 2003, n. 228, 18 aprile 2005, n. 62, 28 dicembre 2005, n. 262 e 9 gennaio 2006, n. 7, ha introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che esercitano (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il legislatore ha pertanto inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito, con il proprio patrimonio.

Resta inteso che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

I reati contemplati nella disciplina in oggetto sono riassumibili in due differenti tipologie:

- a) reati derivanti da rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24,25,25-bis) che comprendono:

Vengono di seguito indicati i reati di cui agli artt. citati:

- truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'U.E.;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'U.E.;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- concussione;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;
- falsità in monete, carte di credito e valori in bollo.

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, alla quale possono aggiungersi misure cautelari più severe che comprendono:

Viene di seguito riassunta la tipologia delle sanzioni applicabili:

- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la P.A., esclusione/revoca di finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

- b) reati societari e di natura finanziaria (articoli 25/ter e 25-sexies del decreto

legislativo 231/2001, artt. 184 e 185 L.62/2005 e L. 262/2005), che comprendono:

Vengono di seguito indicati i reati di cui agli artt. citati:

- false comunicazioni sociali;
- falso in prospecto;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- impedito controllo;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato;
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi.

c) reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e contro la personalità individuale (artt. 25-quater, 25-quater1 e 25 quinquies)

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e di una sanzione interdittiva non inferiore ad un anno. Si applica invece la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali reati.

d) reati di frode informatica art. 640 ter c.p.

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi

informatici o telematici.

- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- Intercettazione, impedimento, o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici.
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica.

e) reati commessi in violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro, indicati all'art. 25-septies del decreto (con riferimento al testo unico legge 81/2008)

- sanzioni art. 55 legge 81/2008
- sanzioni art. 56 legge 81/2008
- sanzioni art. 59 legge 81/2008
- sanzioni art. 97 legge 81/2008
- sanzioni art. 108, 112, 119, 123, 125 legge 81/2008
- sanzioni art. 96 legge 81/2008
- sanzioni art. 100 legge 81/2008

f) reati ambientali indicati all'art. 25-undecies

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- scarico di acque reflue industriali senza autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata.

- scarico di acque industriali eccedenti limiti tabellari
- violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee
- violazione del divieto di scarico in mare da parte di navi e aereomobili di sostanze vietate.
- gestione non autorizzata di Rifiuti
- gestione di discarica non autorizzata
- miscelazione di Rifiuti Pericolosi
- deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi
- omessa bonifica
- mancata effettuazione della comunicazione ex art. 242 Cod. Amb.
- traffico illecito di rifiuti
- emissione in atmosfera di gas inquinanti oltre i limiti consentiti
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

1.2 - L'adozione del modello organizzativo di gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

La norma prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale, dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur

prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Modello di Gestione

2 Adozione del Modello Organizzativo

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della posizione propria e delle società del gruppo cui appartiene, a tutela dei propri azionisti, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del gruppo, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2 Fasi costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente in due fasi:

- a) identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio.

Tale fase presuppone un'analisi dell'attività d'impresa, volta ad individuare le aree a rischio reato, cui segue l'individuazione delle possibili modalità, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

b) progettazione del sistema di controllo

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

2.3 - Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile".

Pertanto anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. 231/01 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

2.4 - Funzioni del Modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata da, in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la società in oggetto, di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi;
- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati;

Costituiscono esempi di "**attività sensibili**":

- negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);

- gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;
- acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (G.lgs. 81/08) o la tutela della Privacy (D.lgs 196/03);
- rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti di soggetti pubblici;
- gestione di rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- tenuta della contabilità e formazione del bilancio;
- predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni ecc.);
- individuazione di un organismo o (responsabile del controllo interno, c.d. Compliance Officer - CO) cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- le risorse aziendali, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, da affiancare al CO in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- gli strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.5 Adozione del Modello

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

c) Predisposizione ed aggiornamento del Modello

Tali funzioni sono svolte dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica del CO.

b) Approvazione del Modello

Il presente Modello, viene approvato dall'assemblea dei soci PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l., ed aggiornato, sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello.

PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. recepisce il Modello mediante deliberazione del proprio Consiglio di Amministrazione, in relazione alle attività a rischio ad essa riconducibili. Contestualmente all'adozione del Modello PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. ha provveduto alla nomina del proprio Compliance Officer.

Viene altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello.

c) Applicazione e verifica dell'applicazione del Modello

PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. assume la responsabilità in tema di applicazione del Modello Organizzativo; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'assemblea dei soci, di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale.

Resta compito primario del CO esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato.

d) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

Modello di Gestione

3 Organo di controllo interno: Compliance Officer

3.1 - Identificazione

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. il ruolo di Compliance Officer, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni del CO e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il CO sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali attualmente dall'Area Sistemi di Gestione di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici), scelto di norma nell'ambito dell'Internal Auditing se costituito o delegato a consulenti esterni.

Il CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. ha come principali referenti l'assemblea dei soci, il Comitato di Controllo Interno, se costituito e la Professionisti Associati.

Infine è previsto che il CO riferisca anche al Collegio Sindacale, se esistente, dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

3.2 - Funzioni e poteri

Al CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, partners, etc.;

- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- aggiornare il Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi;

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

3.3. Obblighi in materia di reporting

Il CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli altri Organi societari e della Professionisti Associati secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari la Professionisti Associati;
- su base periodica per quanto attiene l'assemblea dei soci.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente il CO.

Inoltre, ogni anno, il CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. presenta all'assemblea dei soci un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la società.

3.4 Attività di coordinamento

Per assicurare uniformità e massima efficacia all'attività di coordinamento, di prevenzione e di controllo della gestione del Modello di Organizzazione, PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l., può affidare, la funzione di CO allo stesso soggetto che esercita tale funzione per la controllante.

Nel caso non ricorra l'ipotesi di cui al periodo precedente, ferma restando la responsabilità gravante in capo ad ogni società (e rispettivi CO), è attribuito al CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea del Modello nel gruppo.

A tal fine sono rimessi al CO nei limiti imposti dall'autonomia dei singoli e da specifiche disposizioni di legge (segretezza aziendale, tutela della privacy, etc.) - una serie di poteri nei confronti delle del gruppo cui appartiene:

- impulso e coordinamento dell'applicazione del Modello all'interno del gruppo;
- verifica e controllo dello stesso con potere di accesso diretto alla documentazione rilevante;
- proposizione di aggiornamenti resisi necessari in relazione a mutamenti aziendali o normativi.

Modello di Gestione

4 - Flussi informativi nei confronti del CO

4.1 Sistema delle deleghe

Al CO devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore.

4.2 - Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso il CO;
- il CO valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta al CO il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

4.3 Obblighi di informativa

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse al CO note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi 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, a carico di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l.

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

Modello di Gestione

5 - Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti la movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere integrate ed aggiornate dai rispettivi CO in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Tali controlli saranno finalizzati ad esempio alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui le Società intendono uniformarsi con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di tesoreria, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

Modello di Gestione

6 Selezione del Personale

Il CO di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. in coordinamento con il Direttore delle Risorse Umane, valuta le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto della previsione normativa ex D.Lgs.231/01.

6.1 Formazione del Personale

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello, è operata dalla Direzione delle Risorse Umane di concerto col CO.

La stessa risulterà così articolata:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, di un seminario annuale di aggiornamento oltre all'inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione;
- altro personale: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, previsione di note informative interne, inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione.

Modello di Gestione

7 - Sistema disciplinare

7.1 Principi generali

Un aspetto essenziale, per l'effettività del Modello, è dato dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Il provvedimento disciplinare, interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza nei comportamenti di inosservanza del Modello e nei comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs.231/01.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti contrari alle “regole comportamentali” contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

Ai dipendenti di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l., risultano pertanto applicabili le sanzioni definite a norma degli art. 131 e 151 (Provvedimenti disciplinari) del vigente Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del settore del commercio.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi, dall'Ente, in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano.

- Biasimo verbale o scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio:

Tali provvedimenti si correlano a mancanze lievi e recidiva delle infrazioni: è applicabile al lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al CO delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello

stesso.

- Licenziamento senza preavviso:

Tale provvedimento è applicabile al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01; in tali ipotesi è dato infatti ravvisare atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti del dipendente.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida al CO il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello e la proposta di procedimento disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione della sanzione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CO e dal Direttore delle Risorse Umane, ed ogni modifica comunicata ai lavoratori ed alle eventuali RSU.

7.3 Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, risultano applicabili ai dirigenti le misure disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti dell'Industria e del Commercio qualora applicabile.

Modello di Gestione

8 – Altre misure di tutela

8.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei soci di PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l., sarà cura del CO informare l'assemblea dei soci ed eventualmente il Collegio Sindacale, ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

8.2 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner, sarà sanzionata – secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a PU.RA Puglia Rappresentanze S.r.l. o a società del gruppo cui appartiene.