

PULSAR INDUSTRY S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Capitolo 1 - La responsabilità da reato delle persone giuridiche ex d. lgs. 231/2001

1.1 Il decreto legislativo 231/2001:	2
1.2 I criteri di imputazione oggettiva e soggettiva della responsabilità dell'ente.....	3
1.3 La natura della responsabilità dell'ente.....	3
1.4 I reati presupposto e il trattamento sanzionatorio.....	4
1.4.1 Delitti tentati: trattamento sanzionatorio.....	8
1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo.....	8

Capitolo 2 - Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Pulsar Industry s.r.l.

2.1 Il ruolo e le attività di Pulsar Industry s.r.l.....	12
2.2 Mappatura del rischio.....	12
2.3 Destinatari del modello.....	16
2.4 Deleghe di funzioni e procure.....	16

Capitolo 3 - L'organismo di vigilanza di Pulsar Industry s.r.l.

3.1 Struttura, compiti e cause di ineleggibilità dell'organismo di Vigilanza.....	17
3.2 L'Organismo di Vigilanza di Pulsar: composizione.....	20
3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.4 Le funzioni dell'organismo di vigilanza.....	21
3.4.1 Attività di vigilanza e controllo.....	21
3.4.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello	22
3.4.3 Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico...	23
3.5 Flussi informativi in favore dell'OdV e whistleblowing.....	25
3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	29
3.7 I rapporti dell'Organismo di Vigilanza con gli altri organi sociali e di controllo..	30
3.8 Il budget dell'Organismo di Vigilanza.....	30

Capitolo 4 - Disposizioni disciplinari e sanzionatorie

4.1 Il sistema disciplinare.....	31
4.2 Violazioni da parte di soggetti “apicali”	32
4.3 Violazioni da parte di soggetti “sottoposti”, collaboratori esterni e Fornitori....	33
4.4 Infrazioni al Modello 231 e criteri di commisurazione delle sanzioni.....	34
4.5 Sanzioni nei confronti dei membri dell’OdV.....	37
4.6 Informazione e pubblicità del sistema disciplinare.....	37

Capitolo 5 – Il Modello 231 di Pulsar Industry s.r.l.

5.1 Funzione e scopo del Modello: i principi generali di comportamento.....	38
5.2 Comunicazione e diffusione del modello.....	39
5.3 Attività di formazione in merito al Modello 231 e al d.lgs. 231/2001.....	41

I. LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS. 231/2001

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”) disciplina la responsabilità da reato delle persone giuridiche.

Tale disciplina si applica agli Enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, secondo comma).

In virtù del d.lgs. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi o tentati nel suo interesse o a suo vantaggio da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, 26).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, pur affiancandosi a quest’ultima (art. 8). Ciò significa che la responsabilità dell’ente sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia (art. 8, primo comma).

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella

punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci che, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non subivano alcuna conseguenza diretta dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

A seguito del d. lgs. 231/2001 alle società sono quindi applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione ai reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società stessa, ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

1.2 I criteri di imputazione oggettiva e soggettiva della responsabilità dell'ente

I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa richiedono in primo luogo, sul piano soggettivo, che il reato sia stato commesso da:

a) **soggetti in posizione apicale**, vale a dire da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori, anche di fatto, o direttori generali);

b) **sottoposti**, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi (ad esempio, impiegati o altri dipendenti di non alto inquadramento gerarchico).

In secondo luogo, sul piano oggettivo, il reato deve essere stato commesso nell'**interesse** o a **vantaggio dell'ente**.

Per espressa previsione legislativa, l'ente non risponde se i soggetti indicati alle lettere a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, secondo comma).

1.3 La natura della responsabilità dell'ente

Con il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento italiano una forma di corresponsabilizzazione dell'ente per fatti di reato. Si tratta di una novità significativa perché il nostro ordinamento è stato tradizionalmente legato al

principio *societas delinquere non potest*.

L'introduzione di una responsabilità dell'ente ancorata alla commissione di specifici reati commessi a suo vantaggio o nel suo interesse assume certamente le caratteristiche di un impatto dirompente.

L'emergere di organismi a struttura complessa che legittimamente operano nei mercati esprimendo una propria cultura, una propria tradizione, un proprio indirizzo strategico ed operativo ha reso evidente la necessità di considerare questi soggetti alla stregua delle persone fisiche per farne il centro di imputazione di interessi, diritti e doveri.

Il nostro ordinamento non poteva non prenderne atto e prevedere una forma di corresponsabilizzazione dell'ente per fatti di reato.

In ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione, che sancisce il principio della personalità della responsabilità penale, il d.lgs. 231/2001 ha introdotto una forma di responsabilità degli enti qualificandola "amministrativa", anche se presenta all'evidenza numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano - tra i più significativi - gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001: il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.4. I reati presupposto e il trattamento sanzionatorio

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono i seguenti:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);

- (iii) i reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- (iv) i reati societari (art. 25-*ter*);
- (v) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- (vi) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1);
- (vii) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- (viii) i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*) e i corrispondenti illeciti amministrativi (art. 187-*quinqies* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- (ix) i reati "transnazionali" (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (x) i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- (xi) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- (xii) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- (xiii) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- (xiv) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*);
- (xv) i reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- (xvi) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- (xvii) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- (xviii) i reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- (xix) il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- (xx) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- (xxi) il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- (xxii) i reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- (xxiii) il reato di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);

(xxiv) i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiedecies*);

(xxv) il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);

(xxvi) i delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*).

Ulteriori fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal d. lgs. 231/2001.

Si precisa che anche i reati commessi all'estero possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente ex decreto 231.

Le singole fattispecie sono descritte in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali.

Il d.lgs. 231/2001 prevede specifiche sanzioni amministrative a carico dell'ente in conseguenza della commissione dei reati menzionati. In particolare, ai sensi dell'art. 9 d. lgs. 231/2001 le sanzioni previste sono:

- a) la sanzione pecuniaria fino a un massimo di 1.549.000,00€ (oltre al sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) le sanzioni interdittive (applicabili anche in sede cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- c) la confisca (oltre a sequestro preventivo in sede cautelare);
- d) la pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le misure interdittive, in particolare, possono consistere in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille,

d'importo variabile fra un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 (art. 10).
Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

1) il numero delle quote, tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

2) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati presupposto della responsabilità dell'ente contemplati dal d. lgs. 231/2001 e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto o un vantaggio e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (per i reati contro la pubblica amministrazione indicati dall'art. 25 comma 5 del Decreto, commessi da un soggetto apicale, è non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni; se il reato è commesso da un soggetto sottoposto, la sanzione è non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni).

L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la **sospensione** ovvero la **revoca** delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche quali misure cautelari - durante il corso del processo penale e anche nella fase delle indagini preliminari - in presenza di un grave quadro indiziario e qualora ricorra l'esigenza di prevenire la reiterazione dell'illecito.

Sanzioni (e misure cautelari) interdittive possono essere sostituite dal commissariamento dell'ente (con un commissario nominato dal giudice incaricato di proseguire l'attività dell'ente) e possono essere escluse in caso di riparazione delle conseguenze del reato (tramite il risarcimento del danno, la riorganizzazione attraverso l'adozione dopo la commissione del reato di modelli di organizzazione idonei e la messa a disposizione del profitto del reato ai fini della confisca). Infine, la loro durata può essere ridotta nel caso di collaborazione con la giustizia nell'accertamento dei reati contro la pubblica amministrazione.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre prevista, anche nella forma per equivalente, qualora manchino i beni che costituiscono direttamente il prezzo o il profitto del reato (salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede e per la parte che può essere restituita al danneggiato dal reato).

1.4.1 Delitti tentati: trattamento sanzionatorio

L'art. 26 d.lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente anche in caso di delitti tentati, vale a dire qualora, ai sensi dell'art. 56 c.p. pur a fronte di "atti idonei" e "diretti in modo non equivoco" a commettere un delitto, "l'azione non si compia o l'evento non si verifichi". In questo caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, secondo comma).

Nel caso di reati commessi da persone sottoposte all'altrui attività di direzione o vigilanza, la responsabilità amministrativa dell'ente è altresì esclusa se

la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o Linee Guida elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra cui Confindustria e ABI.

L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso di reato commesso da soggetto in posizione **sottoposta**, ai sensi dell'**art. 7** del decreto 231, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Quindi, in questo caso, la responsabilità amministrativa dipende sempre da una colpa organizzativa o nella vigilanza a monte.

Tale inosservanza è però esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In tal caso, quindi, non può essere dimostrata l'esistenza di una colpa organizzativa o di vigilanza.

Nel caso di reati commessi da persone che rivestono una posizione apicale, la responsabilità della società è esclusa se, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi, l'ente prova che:

a) 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 quelli verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare

il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b).

In altri termini, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'ente può rispondere anche laddove sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo, e pertanto non vi sia colpa organizzativa né *culpa in vigilando*, essendo prevista una rigorosa prova “liberatoria” della responsabilità dell'ente basata sulla elusione fraudolenta del Modello di organizzazione e gestione da parte dell'autore del reato presupposto.

Il decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello, nella parte riguardante la prevenzione dei reati commessi dai soggetti apicali (ai sensi dell'art. 6) debba rispondere alle seguenti esigenze che vanno commisurate all'estensione dei poteri delegati ai soggetti che operano nell'ente e al rischio di commissione dei reati all'interno dell'ente stesso:

- a) individuare le aree a rischio (dette anche “attività sensibili”) di commissione dei Reati Presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire (i c.d. protocolli decisionali che costituiscono il cuore del Modello di organizzazione, al quale è dedicata la parte speciale del presente documento);
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (OdV);
- e) adottare un sistema disciplinare interno per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In seguito all'entrata in vigore della Legge 179/2017 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», che ha modificato l'art. 6 del d. lgs. 231/2001 aggiungendo i commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, il Modello organizzativo deve altresì includere, per essere ritenuto idoneo, la previsione di:

- canali di segnalazione interna che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. *whistleblower*) nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7).

Inoltre, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni cautelari ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

II L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI PULSAR INDUSTRY S.R.L.

2.1. Il ruolo e le attività di Pulsar Industry s.r.l.

A partire dagli anni Ottanta la società Pulsar Industry s.r.l. svolge attività di progettazione, produzione, installazione e manutenzione di macchine ed impianti di automazione industriale, nonché attività di assistenza e consulenza di impianti elettrici civili e industriali.

La piena integrazione fra meccanica, automazione e informatica ci consente di offrire soluzioni tecnologiche avanzate che fanno di Pulsar un'azienda leader in vari settori: *in primis* in quello alimentare, manifatturiero, chimico-farmaceutico e della logistica.

Pulsar Industry ha saputo sostenere la propria professionalità nei diversi settori in cui opera, basandosi soprattutto su esperienza e competenza; valori che ha acquisito lavorando per aziende leader a cui ha sempre saputo rispondere con le migliori soluzioni atte a raggiungere i loro più ambiziosi obiettivi.

Al fine di offrire le soluzioni tecnologiche al più alto grado di innovazione, Pulsar Industry s.r.l. investe costantemente nella formazione e nell'aggiornamento.

La meticolosa sperimentazione delle soluzioni proposte costituisce l'ossatura portante del patrimonio aziendale.

Tutti gli scenari in cui le nuove tecnologie si troveranno a operare vengono ricostruiti con cura all'interno della sua sede dove Pulsar Industry s.r.l. ospita i suoi ingegneri meccanici, elettronici e informatici e dove nascono, in assoluta armonia, le idee, i progetti e le soluzioni.

2.2 Mappatura del rischio

La Società ha ritenuto opportuno dotarsi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, costruito sulla propria identità aziendale ed aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice* aziendali in materia di decreto 231.

Nella stesura del presente Modello, Pulsar ha fatto riferimento alle Linee Guida elaborate da Confindustria, sia per la parte generale quanto per quella speciale del Modello 231. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale e secondo quali modalità sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Si tratta dei c.d. "protocolli" per la formazione e attuazione delle decisioni dell'ente. La progettazione del sistema di controllo richiede la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti di tale sistema di prevenzione e controllo sono le seguenti:

- codice etico (o di condotta) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai principi di seguito riportati:

- previsione del divieto di comportamenti in contrasto con le disposizioni legislative e deontologiche del codice etico;
- contrapposizione di funzioni nel sistema organizzativo;
- separazione di compiti nelle procedure manuali e informatiche fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio, con la previsione di un periodico aggiornamento delle procedure aziendali e/o delle prassi operative e di una costante considerazione delle variazioni o novità nei processi aziendali e nel sistema organizzativo; con particolare riferimento all'area della gestione

finanziaria, previsione dei consolidati strumenti di controllo nella pratica amministrativa, quali supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio tra la funzione acquisti e quella finanziaria; costante salvaguardia dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale;

- attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni, in base ai seguenti criteri: formalizzazione delle deleghe e dei poteri in conformità alle disposizioni di legge applicabili; chiara indicazione dei soggetti delegati, delle competenze richieste ai destinatari della delega e dei poteri rispettivamente assegnati; previsione di limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti; previsione di un controllo sull'esercizio dei poteri delegati; previsione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati; attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma coerente con il principio di segregazione; nonché con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicate dalla società;

- comunicazione al personale (periodicamente ripetuta) riguardante il codice etico, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione; nonché formazione modulata in funzione dei livelli dei destinatari, con frequenza periodica, obbligatoria partecipazione e controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi;

- integrazione dei sistemi di controllo, con definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e dei processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti gli ulteriori seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Per individuare l'“area del rischio” si è proceduto all'esame della documentazione aziendale (organigrammi, procedure aziendali, protocolli interni, sistemi di controllo esistenti, etc.) e all'effettuazione di una serie di interviste mirate alla rilevazione delle attività svolte, delle procedure decisionali, nonché all'approfondimento dei processi aziendali e decisionali e del controllo sugli stessi.

Tale ricognizione ha permesso di identificare, all'interno della struttura aziendale, una serie di attività sensibili attraverso l'individuazione delle concrete modalità di realizzazione dei reati presupposto.

Si precisa che per “attività sensibili” si intendono sia le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto della responsabilità dell'ente ex d. lgs. 231/01, sia quelle attività che pur non direttamente esposte al rischio reato possono nondimeno risultare strumentali per il compimento dell'illecito.

Sono stati pertanto individuati:

- i contesti ambientali e funzionali nel cui ambito si può manifestare l'evento illecito, stabilendo un nesso tra i soggetti che possono agire a vantaggio o nell'interesse dell'Ente e l'evento illecito che si è astrattamente ipotizzato;
- i possibili strumenti di commissione del reato;
- le misure sanzionatorie e disciplinari proprie dell'ente (oltre alle sanzioni previste dalla normativa italiana e straniera in quanto applicabile).

Il modello di organizzazione, gestione e controllo, ferma restando la sua peculiare finalità, si affianca agli specifici strumenti di controllo già esistenti e operanti in azienda nonché al sistema sanzionatorio di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL);

Inoltre, i principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice etico, anche se il Modello ha portata e finalità diverse rispetto al codice etico.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che Pulsar Industry s.r.l. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, conformemente a quanto previsto nel d.lgs. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.2 Destinatari del modello

Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo di Pulsar Industry s.r.l. sono tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente, coloro che esercitano anche di fatto un ruolo direttivo o decisionale, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra menzionati (vale a dire i lavoratori dipendenti in senso lato) e coloro che collaborano - anche in maniera autonoma, occasionale, o per attività di consulenza - con Pulsar Industry s.r.l.

Sono altresì destinatari del modello tutti coloro che entrano in relazioni commerciali con l’ente, come ad esempio i clienti e i fornitori.

Il sistema di deleghe e procure concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell’ambito delle attività sensibili identificate.

L’adesione ai valori ed alle regole del Modello risponde al corretto adempimento dei doveri di diligenza e fedeltà che discendono dal rapporto instaurato con la Società.

2.3 Deleghe di funzioni e procure

La “procura” è il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Per “delega” si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti.

I responsabili di funzione per lo svolgimento dei loro incarichi sono dotati di

“procura funzionale” o “delega” formalizzata e scritta, di estensione adeguata e coerente con le funzioni. Tutte le procure e deleghe conferite fissano espressamente per natura e/o limite di importo, l’estensione dei poteri di rappresentanza o di quelli delegati.

Le procure e le deleghe possono trasferire attribuzioni, poteri e responsabilità nei limiti previsti dalle norme giuridiche vigenti e applicabili e, in particolare, non devono violare disposizioni normative inderogabili; devono essere coerenti con il sistema di controllo interno, con il Codice Etico e con il Modello; definiscono in modo specifico ed inequivoco i poteri del procuratore o del delegato e il soggetto cui quest’ultimo riporta. I poteri gestionali assegnati e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali e la struttura organizzativa della Società.

La Società è dotata di statuto, organigrammi e comunicazioni organizzative (adeguatamente divulgate all’interno della Società) per mezzo delle quali sono delimitati i ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri e attribuzioni.

I responsabili di funzione, riguardo alle attività sensibili da queste ultime svolte, hanno l’onere di assicurare che tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società e che quindi impegnano legalmente la Società, intrattenendo rapporti con la Pubblica Amministrazione o altri soggetti pubblici, siano dotati di apposita procura o delega.

III. L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI PULSAR INDUSTRY S.R.L.

3.1. Struttura, compiti e cause di ineleggibilità dell’organismo di vigilanza

L’art. 6, primo comma, d. lgs. 231/01 prevede che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Inoltre, l’articolo 7, quarto comma, lettera a) prevede che *“l’efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero*

quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività".

Tali attività sono di competenza specifica dell'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione tramite sua delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati per la scelta in ordine alla individuazione, strutturazione e tipologia dell'Organo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti, interni o esterni, dell'Organismo di Vigilanza.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'OdV. Tuttavia, la scelta tra le varie soluzioni possibili (composizione monosoggettiva oppure plurisoggettiva, con la presenza, nel secondo caso, di soggetti interni oppure esterni all'ente) deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del controllo, anche la composizione dell'OdV dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Tenuto conto della complessità dell'attività svolta e dell'articolazione della struttura organizzativa, appare preferibile un Organismo di Vigilanza in forma plurisoggettiva.

La scelta del numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è rimessa al Consiglio di Amministrazione e la scelta dovrà essere motivata, in sede di delibera di nomina dei componenti medesimi.

Spetta al Consiglio di Amministrazione la nomina del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato e può coincidere con la durata del Consiglio di Amministrazione.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire i requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità:

- le relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado, con i membri degli organi sociali e/o con soggetti che ricoprono cariche di vertice aziendale;

- il conflitto di interesse con la società; tale conflitto si presume allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi e/o funzioni di tipo operativo (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto di altre Società concorrenti di Pulsar Industry s.r.l.;

- pronuncia di interdizione, inabilitazione o fallimento;

- sentenza irrevocabile di condanna ai sensi dell'art. 648 c.p.p. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico o per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale; o in ogni caso allorché venga avviata nei suoi confronti un'azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 *bis* c.p.p. per uno dei reati presupposto di cui al Decreto Legislativo 231/2001 e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

Il componente già nominato per il quale si dovesse verificare una delle situazioni sopra citate per le quali è prevista la ineleggibilità, deve darne immediata comunicazione all'OdV il cui Presidente riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

Se il componente interessato dovesse essere il Presidente dell'OdV, questi riferisce immediatamente all'OdV e il membro più anziano del predetto organo riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera motivata, provvede alla revoca del componente, con immediata segnalazione all'assemblea dei soci e all'OdV.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, scadenza del mandato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono immediatamente sospesi e, nei casi più gravi, possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;

- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dei componenti;

- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica

dell'idoneità e dell'efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;

- qualora subentri, dopo la nomina, una causa di ineleggibilità o di perdita dei requisiti di cui sopra;
- in caso di inadempimento agli obblighi di comunicazione di cui sopra.

Anche in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

Se il componente interessato dovesse essere il Presidente dell'OdV, questi riferisce immediatamente all'OdV e il membro più anziano del predetto organo riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, sospensione o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

3.2. L'Organismo di Vigilanza di Pulsar: composizione

Pulsar ha deciso di costituire un organismo di vigilanza a composizione collegiale. In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito, l'OdV) si compone di due membri, tra i quali è eletto un Presidente.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti in materia legale, economica, contabile e di gestione e controllo dei rischi aziendali.

Tali soggetti devono rivestire caratteristiche di indipendenza e autonomia, e per tale ragione rispondono esclusivamente e direttamente al Consiglio di Amministrazione. Per lo stesso motivo, l'Organismo è dotato annualmente dal CdA di un apposito *budget* di congruo tenore pari a euro 15.000,00.

L'OdV collegiale di Pulsar combina competenze diverse, favorendo il confronto e garantendo ampia professionalità e indipendenza.

La composizione prescelta (due soggetti esterni alla Società) garantisce un bagaglio professionale e di esperienze variegato (economico aziendale, legale, di controllo e gestione dei rischi aziendali), attento ai controlli interni e esperto in verifiche ispettive, conoscitore delle leggi penali e commerciali e attento agli sviluppi di tutta la normativa di riferimento per il d. lgs. 231/2001.

3.3. La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del d. lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno all'ente, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso l'assemblea dei soci.

Sono inoltre garantiti flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.4 Le funzioni dell'Organismo di vigilanza

Secondo le Linee Guida elaborate dalle associazioni rappresentative delle società, i compiti dell'OdV possono così schematizzarsi:

- 1) attività di vigilanza e controllo sull'effettività del modello;
- 2) attività di adattamento e aggiornamento del modello;
- 3) attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico del Modello;
- 4) attività di coordinamento e/o di promozione della formazione.

3.4.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza

continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- b) sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo;
- c) circa il mantenimento nel tempo dei requisiti del modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato, anche in relazione a eventuali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale o modifiche legislative.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi. Deve altresì verificare nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal d. lgs. 231/01. L'Organismo di Vigilanza deve altresì segnalare ogni aspetto di criticità al Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è, come si dirà appresso, destinatario di flussi informativi sia periodici che occasionali, da parte delle singole funzioni.

3.4.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- insorgere di nuove aree di rischio;

- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza svolge altresì un'attività di monitoraggio continuo, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

3.4.3 Attività di gestione del flusso informativo e coordinamento interorganico

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi e di coordinamento tra tutti i diversi organi nell'ambito della Società.

Da una parte è necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo, dall'altro è altrettanto necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con l'assemblea dei soci e con il Consiglio di Amministrazione.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e possono schematicamente riassumersi in due categorie:

a) obblighi di informazione su base periodica (cosiddetti flussi informativi): riguardano tutte le informazioni, dati e notizie specificate nei protocolli aziendali, ovvero identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste, che devono pervenire dagli altri organi di controllo della Società, nonché da chi svolge funzioni di carattere dirigenziale;

b) obblighi di informazione su base occasionale (cosiddette segnalazioni): riguardano tutte le informazioni attinenti l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;

- l'insorgere di nuovi rischi, o la modifica di quelli già individuati, nelle aree

dirette dai vari responsabili;

- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti o di persone non imputabili;

- le segnalazioni inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;

- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali - *in primis* rispetto al Codice Etico -, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto della responsabilità degli enti ex d. lgs. 231/2001;

- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della società (collaborazioni esterne) nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili, con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto della responsabilità degli enti;

- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner, e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'assemblea dei soci, e potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.5. Flussi informativi in favore dell'OdV e whistleblowing

Al fine di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le sue attività di monitoraggio, controllo e puntuale rispetto del presente Modello, con particolare riferimento alla Parte Speciale, nelle procedure sono descritti i flussi informativi che devono essere assicurati al predetto Organismo, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informative cicliche da parte di tutte le funzioni aziendali a rischio reato), quanto ad evento o qualora occorra in ogni caso una informativa immediata all'Organismo e sono più dettagliatamente individuati in calce ad ogni singola Parte Speciale.

Le informative cicliche date all'OdV dalle funzioni aziendali a rischio reato hanno per oggetto l'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.).

Inoltre, tali funzioni aziendali hanno l'obbligo di informare l'OdV sulle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Tali informazioni possono riguardare, ad esempio:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

Sono inoltre previsti flussi informativi periodici provenienti dal *management* all'esito dei controlli operativi effettuati.

In particolare, a prescindere dagli altri obblighi di segnalazione, tutti i soggetti interessati sono tenuti a comunicare il manifestarsi di eventi legati al rischio-reato e ai controlli attesi. Lo strumento di comunicazione è rappresentato prevalentemente da una e-mail da inviarsi all'indirizzo organismodivigilanza@pulsar-industry.it con l'indicazione dell'illecito, irregolarità o presunta tale riscontrata.

L'OdV riceve in ogni caso segnalazioni dal personale Pulsar e dai collaboratori esterni in merito alle eventuali criticità riscontrate e in particolare rispetto ad ogni violazione o sospetta violazione del Modello, e ad ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal d. lgs. 231/2001.

Più in particolare, l'OdV è il destinatario delle segnalazioni effettuate dai soggetti in posizione apicale e da quelli sottoposti, come sopra definiti, oltre che dagli altri collaboratori, attraverso i canali di *whistleblowing* istituiti da Pulsar.

Come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis* d. lgs. 231/2001, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti di Pulsar possono presentare, a tutela dell'integrità di Pulsar stessa, segnalazioni *circostanziate*, vale a dire presentate in maniera dettagliata e non generica, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001: anzitutto comportamenti commissivi o omissivi che integrino un reato ricompreso nel raggio di applicazione della normativa in questione o che appaiano prodromiche a tali comportamenti, o spia di essi; segnalazioni che siano a questo riguardo *fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, e dunque scostamenti rispetto alle procedure in vigore o comportamenti comunque difformi dai principi etici che reggono l'attività di Pulsar di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto possibile una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva ad esempio dell'indicazione del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito, o dei documenti o altri elementi a supporto.

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Fermo restando che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico - qualora preferiscano muoversi in tal senso - il quale canalizzerà poi prontamente le segnalazioni all'OdV, i canali forniti da Pulsar tanto ai sottoposti quanto agli apicali e altri collaboratori comprendono:

- canale di segnalazione interna **in modalità scritta**: presentando la segnalazione tramite missiva cartacea (es. con lettera raccomandata) in busta chiusa con dicitura "segnalazione riservata Whistleblowing". A tal fine, per garantire la protocollazione riservata della segnalazione, è necessario l'utilizzo di tre buste: nella prima andranno

inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; nella seconda andrà inserita la segnalazione vera e propria. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "segnalazione riservata Whistleblowing" da spedire all'indirizzo OdV di Pulsar Industry s.r.l., via Giovanni Falcone n. 7, Spilamberto (MO), cap. 41057). In tal modo la richiesta sarà ricevuta e gestita dall'Organismo di Vigilanza della società.

- canale di segnalazione interna **in forma orale**: su richiesta (scritta o telefonica) della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole ex art. 4 d. lgs. 24/2023.

Qualunque sia il canale prescelto, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, conformemente ai termini e limiti di legge.

Pulsar ha infatti quale suo obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni suo report, redatto in conformità al presente Modello, sarà trattato con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, la Società vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, effettuata tanto in via diretta quanto in via indiretta nei confronti del segnalante e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento, demansionamento, o altra misura ritorsiva o discriminatoria sono nulli per legge e possono essere denunciati all'Ispettorato nazionale del lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata (art. 6 co. 2- *quater* e 2-*ter* d. lgs. 231/2001).

La Società sottopone a sanzione disciplinare, come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis c*) d. lgs. 231/2001, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riserva altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Tuttavia, qualora il segnalante effettuasse segnalazioni che si rivelassero infondate, con dolo o colpa grave, sarà passibile di sanzione disciplinare.

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute, effettuando se del caso, con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza e conformemente anche al proprio regolamento, un'istruttoria tempestiva. L'organismo può convocare e conferire con l'autore, con la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, così come con le eventuali persone in grado di riferire circostanze utili su quanto occorso.

L'OdV informa quindi di quanto emerso il CdA, cui può altresì proporre eventuali azioni disciplinari.

3.6. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- a) di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- b) di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Amministrazione;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Nell'espletamento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre libero ed incondizionato accesso ai documenti della società nel rispetto degli obblighi di legge in tema di riservatezza e privacy aziendale.

3.7 I rapporti dell'Organismo di Vigilanza con gli altri organi sociali e di controllo

L'Organismo di Vigilanza è organo interno alla società che lo ha istituito e indipendente, ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Al fine di ottenere un risultato sinergico e di contenimento dei costi operativi, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare

sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato, delle risorse professionali interne.

Allo stesso modo - al fine di beneficiare di evidenti sinergie e di un efficace coordinamento delle azioni - l'Organismo di Vigilanza si adopera nella selezione di particolari professionalità reperite all'esterno e nello sviluppo di accordi quadro per l'utilizzo di tali risorse professionali.

In tutti questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza - siano essi rappresentati da risorse professionali interne o esterne - operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.8. Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

4.1 Il sistema disciplinare

Al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'OdV e garantire l'effettività del Modello stesso, Pulsar Industry s.r.l. adotta un sistema di sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione, in conformità a quanto prevede l'art. 6, secondo comma, lett. e) del d. lgs. 231/2001.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti gli amministratori e ai dipendenti di Pulsar Industry s.r.l. con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché ai professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, ai sindaci, ai consulenti, ai fornitori ed, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

Pulsar Industry s.r.l. non accetta alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere in violazione del Modello costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema disciplinare, ferma restando la responsabilità e le conseguenze civili e penali sancite dalla normativa vigente.

Pulsar Industry s.r.l. adotta un sistema sanzionatorio del tutto autonomo rispetto alle disposizioni del codice civile e penale, in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, indipendentemente dal fatto che il comportamento integri un illecito civile o penale.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda le violazioni accertate dall'OdV, esso provvederà a segnalarle al Consiglio di Amministrazione proponendo l'adozione di adeguati provvedimenti sanzionatori.

4.2. Violazione da parte dei soggetti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che

rivestono una posizione “apicale” in seno alla compagine societaria di Pulsar Industry s.r.l.

A norma dell’art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli amministratori muniti di delega.

Pulsar Industry s.r.l. adotta l’azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato in relazione alla violazione commessa, fino alla revoca dall’incarico nei casi più gravi, come esemplificato nella tabella disciplinare allegata.

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica.

Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello ed ai connessi protocolli, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., determinando l’esercizio da parte della Società dell’azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione - nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria. Il criterio di proporzionalità tra violazione e sanzione è indicato, a titolo esemplificativo, nella tabella delle infrazioni 231 allegata al Modello.

4.3. Violazione da parte dei “sottoposti”, collaboratori esterni e fornitori

Le violazioni del Codice Etico, del presente Modello o dei connessi protocolli da parte del personale dipendente della Società o da terzi (fornitori, collaboratori esterni), comportano l’esercizio da parte di Pulsar Industry s.r.l. dell’azione e/o del

provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione nei casi più gravi del rapporto a norma di legge e/o di CCNL.

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati in conformità alla normativa in materia e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Il presente Sistema disciplinare si applica, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti, a tutti i soggetti - anche diversi dal personale inquadrato in organico - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del Modello e dei connessi protocolli in virtù della funzione svolta per conto della società, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata.

Nell'ambito di tale categoria rientrano anche tutti coloro che intrattengono con la società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. i collaboratori a progetto) nonché i procuratori ed ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della società.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo sulla base dei criteri di proporzionalità, secondo quanto indicato nella tabella delle infrazioni 231.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte di Pulsar qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal d. lgs. 231/2001.

4.4. Infrazioni al Modello 231 e criteri di commisurazione delle sanzioni

Pulsar Industry s.r.l. ha individuato alcune tipologie di infrazioni al sistema 231 alle quali sono associate sanzioni, mutate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i Destinatari del presente Modello.

Le varie tipologie di infrazioni e relative sanzioni sono inserite in apposita tabella allegata al presente Modello 231.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. La sanzione adottata deve quindi essere commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- Livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- Eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia e gravità del medesimo;
- modalità della condotta censurata;
- gravità del danno o pericolo cagionato alla Società;
- tipologia di illecito commesso;
- Altre particolari circostanze (mezzi, tempo e luogo) in cui si è manifestata l'infrazione o immediatamente successive ad essa (es. ravvedimento operoso subito dopo il fatto);

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti e ai vertici della Società sono:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Il **richiamo verbale** e l'**ammonizione scritta** costituiscono le sanzioni applicabili alle infrazioni di minor rilievo.

Si considerano di minor rilievo, in linea con quanto disposto dal CCNL, le infrazioni commesse con colpa, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

La **multa** può essere comminata a fronte di:

a) Infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale e l'ammonizione scritta che il dipendente abbia commesso, colposamente e nell'esercizio delle attività aziendali;

b) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;

c) reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta. In nessun caso la violazione perpetrata deve avere rilevanza esterna all'azienda.

La sanzione della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**, che in accordo al CCNL non può, in nessun caso, superare i tre giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

a) abbia reiterato per più di due volte, colposamente, un'Infrazione già sanzionata con la multa;

b) abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.

Il **licenziamento per giustificato motivo con preavviso** può essere comminato esclusivamente per infrazioni di particolare gravità, vale a dire per illeciti commessi dal dipendente, nell'esercizio delle attività aziendali, tali da integrare un notevole inadempimento contrattuale, anche in virtù della natura dolosa degli stessi. I comportamenti in oggetto devono essere tali da indurre una radicale perdita di fiducia del datore di lavoro nel dipendente.

Il licenziamento con preavviso è, inoltre, ipotizzabile quale sanzione a fronte di recidiva del dipendente, vale a dire di reiterazione, per più di due volte, delle Infrazioni sanzionate con la sospensione.

L'irrogazione della sanzione del **licenziamento per giusta causa senza preavviso** è ammessa nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Eventuali violazioni poste in essere da soggetti terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori) che intrattengono rapporti con Pulsar Industry

s.r.l., potranno determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'**immediata risoluzione del rapporto contrattuale**.

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza costituzionale, l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione tempestiva e specifica dell'addebito, occorre dare allo stesso la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'adequatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del d. lgs. 231/2001 deve essere costantemente monitorata dall'OdV e dall'Organo Amministrativo, ai quali dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

4.5 Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'OdV, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, ovvero ancora delle misure a tutela della riservatezza dei segnalanti nella gestione dei canali di *whistleblowing* sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.6. Informazione e pubblicità del sistema disciplinare

Pulsar Industry s.r.l. consegnerà copia del Disciplinare, innanzi illustrato, a tutti i destinatari, assolvendo così l'obbligo dell'informativa personale. Il

Disciplinare anzidetto sarà altresì affisso all'interno dell'azienda in luogo accessibile a tutti i Destinatari, ad integrazione delle regole aziendali già vigenti.

Il sistema disciplinare adottato e schematizzato nella tabella allegata al presente Modello sarà oggetto di formazione in ambito "231" che la società periodicamente effettuerà.

V. IL MODELLO 231 DI PULSAR INDUSTRY S.R.L.

5.1 Funzione e scopo del Modello: i principi generali di comportamento

Il presente documento rappresenta le linee guida di comportamento da seguire per evitare il verificarsi di situazioni favorevoli alla commissione dei reati ex d. lgs. 231/2001.

Per garantire il rispetto del presente Modello devono essere osservati i seguenti principi generali:

- segregazione delle responsabilità: i compiti, le attività operative e le funzioni di controllo devono essere adeguatamente segregati, in modo che il responsabile dell'attività operativa sia sempre un soggetto diverso da chi la controlla e la autorizza;
- sistema dei poteri di firma: i poteri di firma, formalmente definiti, devono essere connessi e coerenti con le funzioni svolte e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed esercitati entro i limiti di valore predefiniti;
- chiarezza e semplicità: i compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività ed i relativi controlli, devono essere definiti in modo chiaro e devono prevedere meccanismi di agevole comprensione ed applicazione;
- imparzialità e assenza di conflitti di interesse: coloro che rivestono una posizione apicale all'interno della Società, nonché coloro che sono sottoposti all'altrui attività di direzione e vigilanza devono operare con professionalità e imparzialità. Essi hanno, pertanto, l'obbligo di evitare ogni situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse tale da influire - anche potenzialmente - sulla loro capacità

di agire nell'interesse della Società e dei soci. Parimenti, i terzi che entrano in contatto con Pulsar Industry s.r.l. in virtù di rapporti commerciali o di consulenza devono tenere una condotta improntata alla correttezza e buona fede in tutte le fasi di esecuzione del contratto.

- tracciabilità e archiviazione: tutte le attività e i relativi controlli devono essere tracciati e verificabili *ex post*, ove possibile, anche tramite l'utilizzo di adeguati supporti documentali/informatici; la documentazione prodotta deve essere archiviata in modo adeguato.

5.2 Comunicazione e diffusione del modello

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo, e prevede, oltre a una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel d. lgs. 231/2001.

L'adozione del modello è comunicata a tutti i dipendenti, collaboratori e agli organi sociali.

Il modello è inoltre pubblicato nel sito web della società affinché anche i terzi, e i clienti e fornitori in particolare, possano prenderne visione ed essere posti nelle condizioni di rispettarlo.

Attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società dell'estratto del Modello, Pulsar intende comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al d. lgs. 231/2001 e rendere prontamente accessibile il documento ai partner commerciali, attuali o potenziali.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, il Codice Etico e il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la società.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d. lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione

in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dall'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Pulsar Industry s.r.l. cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e in particolare, attraverso:

- a) sito internet (continuamente aggiornato);
- b) e-mail ai dipendenti;
- c) corsi di formazione.

Con la diffusione del Modello la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto di sanzione disciplinare.

Nessuna attività, per quanto vantaggiosa per la Società, può essere svolta se contraria alla legge e/o al presente Modello 231.

La Società inserisce, in particolare nei contratti con i propri Collaboratori Esterni, apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, ed altresì a prevedere - nei casi di inosservanza - la possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Saranno inoltre tenuti corsi di formazione e informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Sono fornite ai collaboratori e ai fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti 'istituzionali' con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e procedure adottate da Pulsar Industry s.r.l. sulla base del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati e/o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi Pulsar Industry s.r.l. inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

5.3 Attività di formazione in merito al Modello 231 e al d.lgs. 231/2001

Pulsar Industry s.r.l. considera la formazione uno strumento essenziale per la crescita professionale dei dipendenti e per il miglioramento costante della qualità dei servizi erogati, in un contesto lavorativo ispirato ai principi di legalità e sicurezza sul lavoro.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello Organizzativo e sensibilizzare il personale sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso stabiliti, nonché sul rispetto della normativa, sono previste specifiche attività formative, gestite in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione deve essere articolata in relazione alla qualifica dei destinatari e correlata al livello di rischio della area in cui operano e alla posizione che rivestono, con particolare attenzione per chi riveste funzioni di rappresentanza e/o amministrazione della società.

In sintesi, la formazione può essere così suddivisa:

- Per responsabilità (responsabili di funzione, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- Per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- Per neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio), sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

➤ Una parte istituzionale comune per tutti i Destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto) e il Modello Organizzativo ed il suo funzionamento;

➤ Una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

I responsabili delle singole funzioni aziendali provvederanno a trasmettere e consolidare all'interno della propria area le conoscenze acquisite in sede di corsi formativi, così da garantirne la necessaria diffusione e condivisione.

In particolare, almeno una volta all'anno si svolge un corso di formazione tenuto da un membro dell'OdV con consegna di un test funzionale a comprendere la corretta ricezione dei contenuti del Modello e con la finale raccolta delle firme dei partecipanti.

La struttura dei corsi di formazione verrà di volta in volta sottoposta all'attenzione dell'OdV in coordinamento con l'Organo Amministrativo.

La presente Parte Generale è stata approvata e adottata dal Consiglio di Amministrazione di Pulsar Industry s.r.l con delibera del 08/06/2026