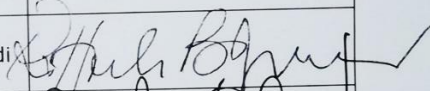
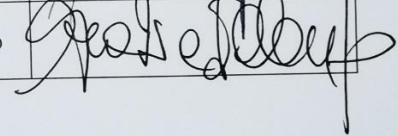


Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo,
ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Descrizione	Qualifica	Nome e cognome	Firma
Proposto da	Dirigente Area Audit, Trasparenza, Formazione, Divulgazione	Raffaele Bagnardi	
Approvato dal C.d.A., nella seduta del 22/07/2019	Presidente C.d.A.	Grazia D'Alonzo	

Emissione	Data	Motivazione
n. 0	Giugno 2009	Prima approvazione
n. 1	31 Ottobre 2012	Revisione per la nuova composizione dell'Organismo di Vigilanza e per l'adeguamento normativo, ai sensi del D.lgs. 121/2011 (reati ambientali).
n.2	Settembre 2014	Revisione per la intervenuta Disposizione Organizzativa n. 1/2014 del 19 maggio 2014 e per le integrazioni alle fattispecie di reato introdotte ai sensi del D.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (nuovo art. 25-duodecies: delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare); ai sensi della Legge 190 del 06.11.2012 (L. Anticorruzione) che ha modificato alcuni dei reati già previsti dall'art. 25 del D.lgs. 231/01 ed ha introdotto nuovi reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01; ai sensi della L. 04/03/2014 n. 39, che ha inserito tra i reati di cui all'art. 25quinquies (Delitti contro la personalità individuale) il reato di adescamento di minorenni (ex art. 609 undecies c.p.); ai sensi della modifica introdotta dall'articolo 1 della legge 17 aprile 2014 n. 62 all'art. 24ter (Delitti di criminalità organizzata), in relazione al reato di scambio elettorale politico-mafioso (ex art. 416 ter c.p.).
n. 3	Ottobre 2016	Revisione per gli aggiornamenti normativi, di cui alla Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 (in materia di autoriciclaggio), alla Legge 22 maggio 2015, n. 68 (in materia di delitti contro l'ambiente) e alla Legge 27 maggio 2015, n. 69 (in materia di delitti contro la pubblica amministrazione e reati di falso in bilancio) e per la intervenuta modifica organizzativa definita con Disposizione Organizzativa n. 1/2016 del 28 ottobre 2016 e con Comunicazione Organizzativa n. 1/2016 del 3 agosto 2016.
n. 4	Gennaio 2018	Revisione per gli aggiornamenti normativi, di cui alla L. n. 199/2016 (in tema di delitti contro la personalità individuale), di cui al D.Lgs. n.38/2017 (in tema di reati societari) e per la intervenuta modifica organizzativa definita con le Disposizioni Organizzative n. 1/2017 del 27 aprile 2017, n. 2/2017 del 19 settembre 2017 e n. 3/2017 del 1° dicembre 2017.
n. 5	Luglio 2019	Revisione per gli aggiornamenti normativi di cui alla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e alla Legge 20 novembre 2017, n. 167, introduttivi di nuovi reati presupposto in materia di "Impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare" e di "Razzismo e xenofobia"; di cui alla legge 9 gennaio 2019, n. 3 introduttiva del reato di "Traffico di illecite influenze"; di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di whistleblowing. Revisione a seguito della intervenuta Disposizione Organizzativa n. 1/2019 del 28 giugno 2019.

Indice

Parte Generale.....	6
Premessa	6
1 Il Decreto Legislativo 231/01	7
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli enti	7
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa.....	9
1.3 Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	10
2 Il Modello di Puglia Sviluppo	10
2.1 Le attività svolte dalla Società	10
2.2 Obiettivi perseguiti da Puglia Sviluppo con l'adozione del Modello	11
2.3 Scopo e principi base del Modello	12
2.4 Le categorie di reati presupposto analizzate nel Modello.....	14
2.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale.....	20
2.6 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	21
3 Il Codice Etico e di Comportamento, componente essenziale del modello....	21
4 Governance aziendale e il sistema delle deleghe	22
4.1 Suddivisione organizzativa della Società	23
5 Gestione delle risorse finanziarie	26
6 Misure di prevenzione e controllo: i protocolli.....	26
7 Organismo di Vigilanza	26
7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	26
7.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	27
7.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità	27
7.4 Cessazione dall'incarico.....	28
7.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	29
7.6 Rapporti tra OdV e Responsabile per la prevenzione dalla corruzione.....	30
7.7 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali	32
7.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	32
7.9 In particolare: le disposizioni normative in tema di whistleblowing	33
8 Diffusione del Modello	35
8.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	35
8.2 Informativa ai collaboratori esterni, consulenti e fornitori.....	36

pugliasviluppo	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01
Em.Rev.05	Pag. 4

9	Il sistema disciplinare.....	36
9.1	Principi generali.....	36
9.2	Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati	37
9.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	39
9.4	Altre misure di tutela	39
9.4.1	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	39
9.4.2	Misure nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.....	39
10	Vigilanza sull'efficacia del Modello.....	40
	Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11	Mappatura delle Aree a rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/01.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.1	Ambito dell'analisi di mappatura	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.2	Attività "a rischio reato" e modalità attuative dei reati contro la P.A. Errore. Il segnalibro non è definito.	
11.2.1	Principi di controllo a presidio dei reati contro la P.A.	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.2.2	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.3	Attività "a rischio reato" e modalità attuative dei reati societari. Errore. Il segnalibro non è definito.	
11.3.1	Principi di controllo a presidio dei reati societari	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.3.2	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.4	Attività "a rischio reato" e modalità attuative dei reati in materia di violazione delle norme antinfortunistiche e in materia ambientale	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.4.1	Principi di controllo a presidio dei reati in materia di violazione delle norme antinfortunistiche ed ambientali	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.4.2	Tabella riepilogativa delle misure adottate ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 81/08 e smi	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.4.3	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.5	Attività "a rischio reato" e modalità attuative dei reati di criminalità organizzata e dei reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.5.1	Principi di controllo a presidio dei reati di criminalità organizzata e reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.5.2	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.6	Attività "a rischio reato" e modalità attuative dei reati informatici e della violazione dei diritti d'autore	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.6.1	Principi di controllo a presidio dei reati informatici e di violazione del diritto d'autore.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
11.6.2	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

- 12 Elenco delle procedure organizzative e operative di Puglia Sviluppo...**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13 Attività di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza..**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 13.1.1 Oggetto e modalità di segnalazione..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Allegati:

- 1) Codice Etico e di Comportamento di Puglia Sviluppo SpA;
- 2) Analisi dei Rischi di commissione dei Reati ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- 3) Tabella riepilogativa delle Aree a rischio;
- 4) Tabella riepilogativa per Funzioni e Aree.

Parte Generale

Premessa

Puglia Sviluppo SpA, (di seguito, anche, la "Società") la cui precedente denominazione era Sviluppo Italia Puglia SpA, è una società per azioni (in house), soggetta all'attività di direzione e coordinamento dell'unico socio Regione Puglia.

Fino al dicembre 2008 la società era controllata dalla Invitalia - Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA; la cessione della partecipazione in favore della Regione Puglia è avvenuta in ossequio alle disposizioni della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e della Direttiva del Ministero dello Sviluppo Economico del 27/03/2007.

Il 29 aprile 2009 l'Assemblea dei soci ha deliberato l'adozione di un nuovo testo di Statuto Sociale che, oltre a cambiare la denominazione sociale, ha adeguato l'operatività della società alle disposizioni introdotte dall'articolo 13 della legge 248/2006.

L'attuale formulazione dello Statuto della Società - il cui ultimo aggiornamento risale all'8 novembre 2017 - prevede che la società abbia per oggetto esclusivo l'esecuzione di attività *"unicamente in favore, per conto e su richiesta del socio unico Regione Puglia. In ogni caso, almeno l'80% (ottanta per cento) del fatturato della società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Socio unico e la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società.*

La società non può svolgere prestazioni a favore di altri soggetti pubblici o privati, né in affidamento diretto né con gara".

Le attività descritte nell'oggetto sociale riguardano:

- "1. la realizzazione di attività di interesse generale a supporto della Regione Puglia;*
- 2. la promozione, nel territorio della regione Puglia della nascita di nuove imprese e dello sviluppo delle imprese esistenti;*
- 3. lo sviluppo della domanda di innovazione e dei sistemi locali di impresa, anche nei settori agricolo, turistico e del commercio;*
- 4. la progettualità dello sviluppo".*

Nel dare attuazione all'oggetto sociale, la società può, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- realizzare e/o gestire, in nome e per conto della Regione Puglia, "incubatori di impresa", presso i quali gli imprenditori possano trovare allocazione per le proprie aziende e ricevere servizi utili per lo svolgimento della propria attività;
- assumere l'incarico, per conto della Regione Puglia, di dare attuazione alle iniziative che prevedano interventi per lo sviluppo delle imprese nel territorio regionale;
- promuovere l'imprenditorialità giovanile, l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;
- costituire e gestire fondi di capitale di rischio per l'attuazione di interventi finanziari nella forma di acquisizione di partecipazioni al capitale sociale, di prestiti obbligazionari anche convertibili, a favore di imprese costituite o costituende nella forma di società di capitali, anche avvalendosi di risorse messe a sua disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato, dalla Regione Puglia o da altri enti e amministrazioni pubbliche locali;
- favorire l'insediamento di nuove imprese nel territorio della Regione Puglia;
- fornire su incarico della Regione Puglia, alle amministrazioni pubbliche locali supporto per la realizzazione di attività di interesse generale.

Alla luce delle modifiche societarie sopra indicate, in termini di adeguamento alle prescrizioni normative del D.lgs. 231/2001, la società, nell'ambito delle regole di Corporate Governance del Gruppo Sviluppo Italia Spa, successivamente Invitalia - Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A., ha adottato sin dall'esercizio 2004 un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello è stato oggetto di una prima rivisitazione nel corso del 2009, per effetto del nuovo assetto proprietario conseguente alla cessione della partecipazione in favore della Regione Puglia, e di ulteriori aggiornamenti e adeguamenti alla normativa nel corso del 2012, del 2014, del 2016 e del 2018.

Il presente aggiornamento si rende necessario alla luce degli ultimi sviluppi normativi, di cui:

- alla Legge 17 ottobre 2017 n. 161, e alla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che hanno introdotto nuovi reati presupposto in materia di "Impiego dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare" e di "Razzismo e xenofobia";
- alla legge 9 gennaio 2019, n. 3 introduttiva del reato di "Traffico di illecite influenze";
- alla legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di whistleblowing.

1 Il Decreto Legislativo 231/01

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società

da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione, da parte di un soggetto facente capo alla società medesima, di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società, perciò, risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, 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.

Il Modello organizzativo risponde a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio reato", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure

indicate nel Modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale aggiornamento dello stesso, quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

1.3 Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Il D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003, n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, si segnala che Confindustria, a marzo 2014, ha emanato la versione aggiornata delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

Il Ministero ha ritenuto adeguata tale versione elaborata da Confindustria.

Anche l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia e, alle stesse, ha fatto seguire successivi aggiornamenti.

2 Il Modello di Puglia Sviluppo

2.1 Le attività svolte dalla Società

Puglia Sviluppo è una società per azioni a socio unico che – come riportato nello Statuto societario - ha per oggetto esclusivo le seguenti attività, che vengono svolte unicamente in favore, per conto e su richiesta della Regione Puglia (socio unico):

1. la realizzazione di attività di interesse generale a supporto della Regione Puglia;

2. la promozione, nel territorio della Regione Puglia, della nascita di nuove imprese e dello sviluppo delle imprese esistenti;
3. lo sviluppo della domanda di innovazione e dei sistemi locali di impresa, anche nei settori agricolo, turistico e del commercio;
4. la progettualità dello sviluppo.

Nello specifico, le attività affidate dalla Regione Puglia sono svolte da Puglia Sviluppo in qualità di organismo intermedio per l'attuazione di specifici regimi di aiuto sulla base di apposite convenzioni; inoltre, la società svolge attività in qualità di soggetto delegato dalla Regione Puglia per la gestione degli strumenti di ingegneria finanziaria.

La gestione dei suddetti Fondi è regolamentata da Accordi di finanziamento tra la società e la Regione Puglia (redatti ai sensi dell'art.43 del Regolamento (CE) n. 1828/2006 e ss.mm.ii).

2.2 Obiettivi perseguiti da Puglia Sviluppo con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità, la trasparenza e la prevenzione di comportamenti illeciti, Puglia Sviluppo ha recepito le indicazioni del D.Lgs. 231/01 dotandosi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, dell'azionista, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Puglia Sviluppo all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il Modello è stato in primis approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione della ex Capogruppo Invitalia, conformemente alle previsioni dell'art. 6.1a, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società.

Contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e conformemente all'art. 6.1b, l'Organo Amministrativo ha istituito l'Organismo di Vigilanza a cui è affidata la supervisione dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Modello è stato oggetto di un primo aggiornamento a seguito dell'uscita della Società dal Gruppo Invitalia; il nuovo documento è stato approvato dall'Amministratore Unico di Puglia Sviluppo in data 19 giugno 2009.

Sono poi seguiti ulteriori aggiornamenti, rispettivamente a ottobre 2012, a settembre 2014, a ottobre 2016, a gennaio 2018 – con un'ulteriore appendice elaborata a ottobre 2018 - a seguito di alcune sostanziali modifiche organizzative e per l'introduzione di nuovi reati presupposto.

Il presente aggiornamento tiene conto:

- dei nuovi reati presupposto introdotti e/o modificati dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (Impiego

pugliasviluppo	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01
Em.Rev.05	Pag. 13

dei cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'articolo 22, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 e 12 e 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286); dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 ("Razzismo e xenofobia" ai sensi dell'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654); dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 ("Traffico di illecite influenze" ai sensi dell'art. 346 bis c.p.);

- delle previsioni di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di whistleblowing.

2.3 Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza per Puglia Sviluppo di migliorare il proprio sistema di controlli interni e di ridurre il rischio di commissione di reati. Tale obiettivo è conseguito mediante:

- l'individuazione di specifiche attività sensibili;
- l'adozione di un idoneo sistema di deleghe e procure;
- la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure organizzative e operative;
- l'attuazione di un sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Puglia Sviluppo (richiamati nel Codice Etico), anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere alla Società di monitorare le attività sensibili e di intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno, modificando le procedure e i livelli autorizzativi.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato in conformità sia alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, sia a quanto disposto dalla Legge Regionale 24 luglio 2017, n. 30 "Disciplina dell'attività di lobbying presso i decisori pubblici"⁽¹⁾ e tenendo conto le Linee Guida di Confindustria.

Per altro verso, atteso che le disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale si applicano anche alle società a controllo pubblico, la Società, con Determina della Presidente del C.d.A. n. 18 dell'11/12/2017, ha nominato il Responsabile della transizione alla modalità operativa digitale e il

¹ L'art. 3 comma 2 della suddetta Legge Regionale prescrive quanto segue: "Le società controllate dalla Regione Puglia, le agenzie regionali, le aziende del Servizio sanitario regionale, gli enti pubblici regionali, le fondazioni, adeguano i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300), ovvero, in assenza, i propri regolamenti organizzativi, ai principi dell'art.1" (ossia ai principi di eguaglianza, non discriminazione e proporzionalità delle decisioni pubbliche, nonché di trasparenza e partecipazione democratica ai processi di formazione della decisione pubblica).

Difensore Civico per il digitale della Puglia Sviluppo S.p.A., ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e in attuazione della Circolare 18 aprile 2017 n. 2/2017 dell'Agenzia per l'Italia Digitale.

In particolare, la società:

- ha predisposto e aggiornato un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/01;
- ha verificato i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- ha identificato le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti e dei livelli autorizzativi. Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società ha effettuato un'attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti aziendali;
- ha definito per le aree a rischio reato adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e ha adottato idonee procedure organizzative e operative;
- ha analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie, al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni, il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo e la documentazione dei controlli svolti; ha altresì tenuto conto che una corretta gestione delle risorse finanziarie assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati a evitare la commissione di reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- ha identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello;
- ha attribuito a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- ha previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ha previsto attività formative e informative a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico;
- ha strutturato idonei sistemi di controllo interni che si basano sui seguenti principi:
 - adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, determine di concessione delle agevolazioni, contratti di concessione delle agevolazioni, check-list di rendicontazione, ecc.);
 - formalizzata separazione dei ruoli e delle funzioni (es. istruttore della richiesta di

- finanziamento diverso da attuatore o monitor; ecc.), per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- realizzazione di un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti e ai specifici principi di controllo.
 - adozione di procedure organizzative e operative a presidio dei processi aziendali strutturate in modo da assicurare la tracciabilità delle operazioni, la separazione dei ruoli, l'indicazione dei punti di controllo e la corretta tenuta documentale.

2.4 Le categorie di reati presupposto analizzate nel Modello

Al fine di garantire l'effettiva adozione del Modello da parte della Società, è stata compiuta un'analisi preventiva per evidenziare i reati 231 potenzialmente realizzabili, considerando soprattutto le dimensioni e la struttura organizzativa societaria - come sopra evidenziata. Le risultanze, contenute nel documento "ANALISI DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI EX D.LGS 231/2001", costituiscono parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo dei rischi di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato da Puglia Sviluppo.

L'analisi ha avuto ad oggetto tutte le fattispecie di reato presupposto disciplinate dal D.lgs. 231/2001:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01)**

Le ipotesi di reato sono aggiornate con le modifiche e integrazioni dei reati presupposto introdotte dalla Legge 190/2012 del 6 novembre 2012 (*Legge Anticorruzione*) e, da ultimo, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), integrato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3; Truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.) (ai sensi del D.Lgs. 231/01 il reato di truffa è preso in considerazione con esclusivo riferimento al caso in cui il fatto sia commesso a danno dello Stato o di altro ente pubblico); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.); Frode informatica (art. 640 ter c.p.) (**art. 24 D.lgs. 231/2001**);
- Concussione (art. 317 c.p.), reato dapprima sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e poi rivisto dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69: l'ultimo aggiornamento prevede un nuovo ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione, che ricomprende anche "l'incaricato di un pubblico servizio" e, dunque, torna alla formulazione precedente alla L. 190/2012; Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e aggiornato dalla L. 27 maggio 2015 n. 69 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, in termini di variazione di pena; Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), modificato dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e aggiornato dalla L. 27 maggio

2015 n. 69, in termini di aumento di pena; Circostanze aggravanti (art. 319 bis), articolo applicato se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene; Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), modificato dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e aggiornato dalla L. 27 maggio 2015 n. 69, in termini di aumento di pena; Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), articolo aggiunto dall'art. 1, comma 77 L. 6 novembre 2012, n. 190; Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190; Pene per il corruttore (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 commi 2 e 4 del c.p.) (comma così sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis), come modificato dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3; Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) come modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3. **(art. 25 D.lgs. 231/2001)**

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)**

Le ipotesi di reato previsto riguardano in particolare:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) e reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)**

I reati previsti riguardano i delitti di criminalità organizzata (Associazione per delinquere - art. 416, comma 6 c.p.); Associazioni di stampo mafioso anche straniere - art. 416 bis c.p., articolo aggiornato dalla L. 27 maggio 2015 n. 69, in termini di aumento di pena; Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione - art. 430 c.p.; Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze

stupefacenti o psicotrope – art. 74 DPR 309/90) e reati transnazionali disciplinati dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001" introdotti dalla Legge 94/2009. I reati di criminalità organizzata sono rilevanti, dunque, sia su base nazionale che su base transazionale. Ai sensi dell'art. 3 della citata Legge 16 Marzo 2006, n. 146 si considera transazionale il reato, punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- **Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)**

I reati considerati riguardano i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 e successivamente modificati e integrati con la Legge 99/2009.

- **Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1., D.Lgs. n. 231/2001)**

I delitti contro l'industria e il commercio, sono stati anche essi introdotti dalla Legge 99/2009: Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.); Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

- **Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)**

I reati societari previsti dal codice civile, sono stati introdotti in seguito al D.Lgs. 61/02. Trattasi nello specifico di: False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), articolo sostituito dalla L. 27 maggio 2015 n. 69; Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), articolo introdotto dalla L. 27 maggio 2015 n. 69 con riferimento a illeciti di lieve entità valutati dal giudice, in base alla natura e alle dimensioni

della società e alle modalità o gli effetti della condotta dolosa; False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), articolo sostituito dalla L. 27 maggio 2015 n. 69; Impedito controllo (art. 2625 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.); Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), articolo aggiunto dall'art. 1 comma 77 della L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n.38/2017; Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), articolo aggiunto dall'art. 4 del D.Lgs. n.38/2017; Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); aggiotaggio (art. 2637 c.c.); Ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.).

- **Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/01)**

I reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico considerati rilevanti sono previsti dal codice penale (dall'art. 270 bis c.p. e seguenti) o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno";

- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01 e art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)**

I delitti in oggetto riguardano sia i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (di cui all'art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (**art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01**) sia i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03: tra i delitti in oggetto si segnala la modifica, con la L. n. 199/2016, del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), (**art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01**).

- **Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)**

I reati in materia di abusi di mercato sono disciplinati dagli artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98, e sono stati introdotti dalla L. 62/05.

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)**

Sono ritenuti reati presupposto i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

(art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, secondo quanto previsto dalla L. 123/07;

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)**

Con la legge n. 186 del 15 dicembre 2014 sono stati modificati i delitti di: Ricettazione (art. 648 c.p.), Riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), già stabiliti dal D.Lgs. 231/07 ed è stato introdotto il nuovo reato di Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)**

I delitti in violazione del diritto d'autore, sono stati anche essi introdotti dalla Legge 99/2009.

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01)**

Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria è disciplinato dall'art.377-bis c.p. La fattispecie in oggetto rientra tra i cd. delitti contro l'amministrazione della giustizia e, dunque, può farsi ricadere nelle ipotesi di reato che interessano i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

- **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01)**

I reati ambientali sono stati introdotti dal d.lgs. n.121/2011 (Codice dell'Ambiente) e integrati con la legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.).

Da ultimo, il D.lgs. 1° marzo 2018 n. 21 ha abrogato l'art 260 del Codice Ambiente (richiamato dall'art 25-undecies del D.lgs. 231/2001) e ne ha spostato il testo nell'art 452-quaterdecies c.p. (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)

- **Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/01).**

Il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai sensi dell'art. 22 comma 2bis del D.lgs. 286/98, è stato introdotto tra i reati presupposto dal D.lgs. 16 luglio 2012

pugliasviluppo	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01
Em.Rev.05	Pag. 20

n. 109. L'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161, ha aggiunto quali ulteriori fattispecie di reato i commi 1 bis, 1 ter, 1 quater del D.lgs. 286/98.

• **Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/01).**

L'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto il nuovo articolo 25-terdecies al D.lgs. 231/2001, rubricato "Razzismo e xenofobia". Le nuove fattispecie di reato inserite riguardano le previsioni dell'art 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), così come rinnovato dal D.lgs. 1° marzo 2018 n. 21, e dell'art. 604-ter c.p. (Circostanza aggravante).

Le fattispecie di reato di maggiore interesse, in relazione all'attività specifica di Puglia Sviluppo, riguardano principalmente i **reati contro la Pubblica Amministrazione**, contenuti nel Codice Penale.

Per tali fattispecie di reato sono stati previsti, nelle singole procedure adottate, specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- formalizzata separazione dei ruoli e delle funzioni nelle diverse fasi di ciascun processo;
- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.

Anche in relazione ai **reati societari** previsti nel Codice Civile, ai **reati informatici** e ai **reati in tema di violazione del diritto d'autore**, ai **reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio** e ai **reati di criminalità organizzata – anche commessi a livello transnazionale** (censiti come potenzialmente commissibili all'interno delle aree sensibili) la Società ha previsto, all'interno delle procedure organizzative e operative di riferimento, apposite regole di controllo interno – basate sulla segregazione dei ruoli e delle responsabilità, nonché sulla tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni - volte a prevenire la commissione di tali reati.

Con riferimento ai **reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e riguardo alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e ai reati ambientali**, il sistema di controllo si integra con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

I delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), i delitti contro la personalità individuale (art. 600 e ss. c.p.), i reati in materia di abusi di mercato (artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98), il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui

soggiorno è irregolare (art.22 comma 12 bis D.lgs. 286/98) e i reati di razzismo e xenofobia (art 604-bis c.p. e art. 604-ter c.p.), quali ulteriori reati presupposto 231, sono stati segnatamente esaminati, ma non censiti nel Modello Organizzativo di Puglia Sviluppo, non essendosi ritenuto che dette ipotesi di reato siano potenzialmente realizzabili all'interno della struttura aziendale.

Al fine di prevenire qualsiasi condizione di illegalità, anche in relazione alle tipologie di reato qui indicate, è, comunque, attivo ed efficace il presidio costituito sia dai sistemi di controllo già previsti per i reati presupposto censiti, sia dall'applicazione delle regole contenute nel Codice Etico e, in generale, dalle procedure aziendali adottate all'interno di Puglia Sviluppo.

I sistemi di controllo utilizzati per la prevenzione dei reati 231 censiti sono descritti nel dettaglio nella Parte Speciale del Modello.

In merito a possibili ulteriori ampliamenti dei reati presupposto 231, si fa presente che è in corso l'iter legislativo del disegno di legge recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 20183".

L'articolo 3 del Disegno di Legge contiene i principi e i criteri direttivi per dare attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ("Direttiva PIF"), che ha per oggetto la fissazione di "norme minime riguardo alla definizione di reati e di sanzioni in materia di lotta contro la frode e altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di rafforzare la protezione contro reati che ledono tali interessi finanziari" (art. 1 della Direttiva). In particolare la lettera e) dell'art. 3 del Disegno di Legge prescrive al Governo di integrare la disciplina di cui al Decreto 231, prevedendo espressamente la responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche anche per i reati che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, con specifico riguardo alle frodi in materia IVA.

2.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i sistemi di controllo, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, aggiornamento, applicazione e diffusione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Generale** è pubblicata sul sito istituzionale www.pugliasviluppo.eu della società ed è di pubblico accesso a chiunque.

La **Parte Speciale** riguarda specifici approfondimenti relativi ai criteri di prevenzione dei reati potenzialmente realizzabili nella realtà organizzativa di PUGLIA SVILUPPO. In particolare, sono

evidenziati:

- la mappatura delle attività a rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/01;
- i reati astrattamente realizzabili e le possibili modalità di realizzazione;
- i principi di controllo utilizzati nell'ambito delle diverse attività di rischio reato rilevate.
- l'elenco delle procedure organizzative e operative di Puglia Sviluppo: contiene l'insieme delle procedure organizzative adottate dalla società e di quelle operative relative alle attività svolte in funzione di Organismo Intermedio della Regione Puglia e di soggetto delegato dalla Regione Puglia per la gestione degli strumenti di ingegneria finanziaria;
- la tabella riepilogativa delle misure adottate ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 81/08 e smi;

La Parte Speciale costituisce documento interno e riservato della società ed è pubblicata nella Intranet aziendale e notificata a mezzo e-mail al personale aziendale.

Il contenuto del Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico di Puglia Sviluppo (che è allegato al presente documento, insieme alla tabella riassuntiva dei reati presupposto individuati nelle diverse aree aziendali).

2.6 Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello è un atto di emanazione dei vertici aziendali, pertanto, le successive modifiche sostanziali sono rimesse all'Organo Amministrativo di Puglia Sviluppo.

Il Modello dovrà essere aggiornato a titolo esemplificativo e non esaustivo nei seguenti casi:

- individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
- riorganizzazione della struttura aziendale e modifica delle attività svolte;
- modifiche normative al Decreto Legislativo e ai reati ivi previsti.

3 Il Codice Etico e di Comportamento, componente essenziale del modello

I principi ed i valori che ispirano l'attività di Puglia Sviluppo sono racchiusi nel Codice Etico e di Comportamento (di seguito anche "Codice"), che è componente essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Detto documento evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali l'Azionista Unico (Regione Puglia), i lavoratori, i collaboratori, i consulenti, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

Con specifico riguardo ai doveri comportamentali rispetto all'azione amministrativa svolta da Puglia Sviluppo S.p.A. e dal suo personale, il Codice Etico e di Comportamento costituisce una tra le principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, in quanto contiene norme che regolano in senso eticamente corretto il comportamento dei

dipendenti nell'esercizio dell'attività amministrativa.

Il Codice è approvato dal vertice e la sua osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, la reputazione e la credibilità di Puglia Sviluppo nel contesto sociale e professionale in cui opera.

Il Codice si applica, quindi, all'intera struttura organizzativa della Società e ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, consulenti, aziende).

I principi ed i valori che informano il Codice e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa e in ogni contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

4 Governance aziendale e il sistema delle deleghe

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 04/07/2017.

Il controllo sulla gestione spetta al Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2403, c.1, c.c. Le attività di revisione contabile sono svolte da una società di revisione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, salvo quanto per legge è inderogabilmente riservato all'Assemblea dei soci.

In particolare, avvalendosi di tali poteri, il Consiglio di Amministrazione:

- a) esprime gli indirizzi generali di gestione;
- b) approva il bilancio previsionale o budget;
- c) approva i programmi di attività che gli vengono proposti dalla Direzione;
- d) nomina, revoca e licenzia il Direttore Generale;
- e) delibera sull'assunzione, sulle attività e sul licenziamento del personale dirigente;
- f) delibera sui piani di investimento e sulle loro revisioni;
- g) approva gli investimenti superiori a Euro 100.000, non previsti nel budget annuale, eventualmente revisionato;
- h) delibera sulla costituzione di società, acquisti o cessioni di partecipazioni e/o rami aziendali;
- i) delibera la nomina dei membri degli organi sociali delle Società partecipate;
- k) delibera sull'assunzione di finanziamenti non previsti nel budget annuale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre i poteri di legge e di statuto, la rappresentanza legale e istituzionale e la firma sociale, nonché tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, da esercitarsi con firma libera, eccettuati quelli per legge riservati all'Assemblea e al Consiglio di Amministrazione, da esercitare nell'ambito dei programmi industriali, organizzativi, finanziari e tecnici della Società,

delle regole di "controllo analogo" emesse dal socio unico Regione Puglia e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Con verbale del CdA del 18 luglio 2017 sono stati conferiti al **Direttore Generale** i poteri da esercitare nell'ambito dei programmi industriali, organizzativi, finanziari e tecnici della società, degli indirizzi ricevuti nell'ambito dell'attività di revisione e coordinamento esercitata dalla Regione Puglia e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione. Nello specifico, al Direttore Generale sono stati attribuiti tra gli altri i seguenti compiti: (i) gestire le attività operative dalla Società e sovrintendere al funzionamento delle strutture aziendali di cui ha la responsabilità; (ii) rappresentare attivamente e passivamente la società in Italia e all'estero, nell'ambito delle attività di gestione ordinaria e nel rispetto delle superiori prescrizioni; (iii) stipulare, modificare, risolvere contratti di fornitura di beni per importi fino ad € 100.000,00; (iv) stipulare, modificare, risolvere contratti di fornitura di servizi e incarichi professionali e consulenze per importi fino ad € 100.000,00; (v) richiedere fidejussioni per garanzie da terzi, nell'interesse sia della società, sia di consorzi o raggruppamenti ai quali la società partecipi, rilasciando le relative manleve; (vi) nell'ambito delle attività affidate dal Socio Unico, concedere finanziamenti e/o contributi e/o rilasciare garanzie a favore di terzi necessarie o strumentali per il perseguimento dell'oggetto sociale; (vii) effettuare operazioni bancarie a breve termine; (viii) effettuare versamenti e depositi, girare cambiali, rilasciare procure all'incasso; (ix) esigere crediti di qualsiasi natura ed entità e ritirare somme e valori, rilasciando ampia e definitiva quietanza, sia nei confronti di privati che di pubbliche amministrazioni; (x) compiere ogni atto connesso con l'esecuzione delle commesse affidate alla Società, gestire i rapporti con gli enti committenti e con i subappaltatori; (xi) rilasciare attestazioni o qualsivoglia atto o certificato relativo al personale dipendente; provvedere alla gestione del personale di tutte le categorie, adottando i relativi provvedimenti, nonché rilasciando le necessarie dichiarazioni; (xii) sottoscrivere le comunicazioni alle Camere di Commercio e agli altri enti e uffici pubblici e privati, etc.

Oltre a ciò, con verbale del CdA dell'8 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di conferire procura speciale al Direttore Generale, con segnato riferimento alle deleghe necessarie per effettuare le operazioni bancarie, nonché operazioni finanziarie a breve termine, anche allo scoperto. Tutte deleghe da esercitarsi nell'ambito dei programmi industriali, organizzativi, finanziari e tecnici della società, degli indirizzi ricevuti nell'ambito dell'attività di revisione e coordinamento esercitata dalla Regione Puglia e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri delegatigli, anche con facoltà di subdelega, può avvalersi del **Vice Direttore Generale**.

4.1 Suddivisione organizzativa della Società

L'assetto organizzativo della società risponde alle esigenze dettate dallo Statuto sociale e garantisce adeguatamente la separazione dei compiti e delle responsabilità, specie in ordine al sistema dei controlli interni.

La Società svolge le attività relative al proprio oggetto sociale e, in particolare, opera in qualità di:

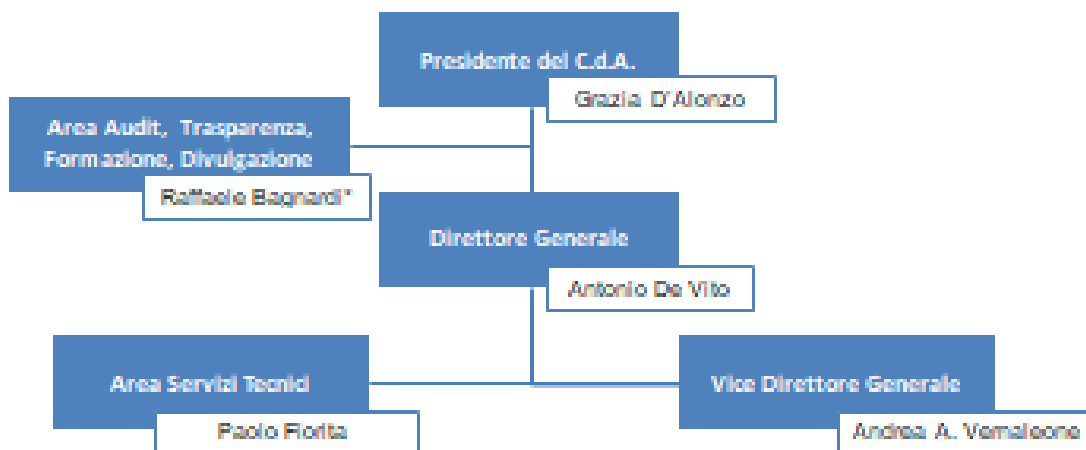
- organismo intermedio per l'attuazione dei regimi di aiuto;
- soggetto individuato dalla Regione Puglia per la gestione degli strumenti di ingegneria finanziaria, regolati da appositi accordi di finanziamento.

La società si avvale della suddivisione organizzativa indicata nell'ultima Disposizione Organizzativa n. 1/2019 del 28 giugno 2019. Nello specifico:

- il Direttore Generale sovrintende al funzionamento delle Aree Operative "Vice Direzione Generale" e "Area Servizi Tecnici";
- il Vice Direttore Generale sovrintende al funzionamento della struttura amministrativa;
- l'Area Audit, Trasparenza, Formazione, Divulgazione riferisce direttamente al Presidente del CdA;
- l'Area Servizi Tecnici riferisce al Presidente del CdA e al Direttore Generale;
- ciascuna Area Operativa è gestita da un Dirigente di Area e può essere organizzata per funzioni/commesse e servizi.

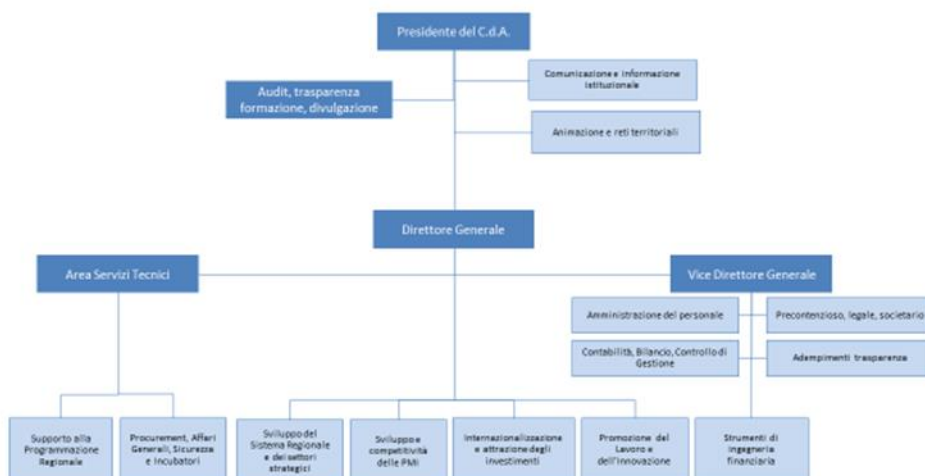
Di seguito si riporta l'attuale Organigramma di Puglia Sviluppo:

ORGANIGRAMMA DI I LIVELLO



Il dott. Raffaele Bagnardi, Dirigente dell'Area "Audit, Trasparenza, Formazione e Divulgazione", ricopre altresì i seguenti incarichi: Responsabile dell'Anticorruzione, Trasparenza e Integrità; Responsabile per la Protezione dei Dati Personali; Difensore Civico per il Digitale; Gestore della funzione Antiriciclaggio.
L'ing. Paolo Fiorita, Dirigente dell'Area "Servizi Tecnici", ricopre altresì l'incarico di Responsabile della Transizione alla Modalità Operativa Digitale.

ORGANIGRAMMA DI 2° LIVELLO



5 Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine, individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

Principio della segregazione – Puglia Sviluppo adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici sistemi di controllo che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.

Principio della tracciabilità – Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione di risorse finanziarie devono essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

Principio del controllo – Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'Organismo di Vigilanza, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

6 Misure di prevenzione e controllo: i protocolli

Il Decreto 231 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

I protocolli comportamentali costituiscono modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati 231, grazie a un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali.

I singoli protocolli sono formalizzati nelle procedure interne (organizzative e operative), che vengono seguite per lo svolgimento delle attività aziendali. Esse indicano anche i soggetti titolari delle funzioni coinvolte, le relative competenze/responsabilità e le modalità di applicazione, la modulistica di supporto dell'intero processo, le regole di archiviazione e le modalità di controllo del processo stesso.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell'Organismo di Vigilanza, che individua eventuali aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi.

7 Organismo di Vigilanza

7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Organo Amministrativo e rimane in carica per la durata indicata nella delibera di nomina e comunque fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo è composto da tre (3) membri, tutti esterni.

I tre componenti esterni, di cui uno con funzioni di Presidente, sono individuati dalla società nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato da Puglia Sviluppo.

Al fine di poter svolgere la propria attività di vigilanza, l'OdV ha libero accesso a qualunque tipo di documentazione aziendale, a uffici e luoghi di lavoro.

Inoltre, per ciascuna procedura adottata nell'ambito del Modello 231, è previsto l'invio di un flusso periodico di informazioni verso l'Organismo.

7.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche specialistiche che permettono di svolgere efficacemente l'attività affidata;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di attività operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Organo Amministrativo valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

La società non può nominare componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora uno o più componenti dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni, entro il quale far cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo amministrativo revoca il mandato.

7.4 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'intero Organismo di Vigilanza e/o di ciascun componente compete esclusivamente all'Organo Amministrativo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa, quale:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della società ai sensi del D.Lgs. 231/01, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere per qualsiasi motivo e in ogni momento dall'incarico, previa comunicazione scritta all'Organo amministrativo.

In caso di cessazione di un singolo componente dell'Organismo, lo stesso deve essere tempestivamente sostituito con provvedimento dell'Organo Amministrativo.

Nel caso di cessazione della maggioranza dei componenti dell'OdV, lo stesso decade e deve essere interamente rinnovato dall'Organo Amministrativo.

7.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Puglia Sviluppo sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con le procedure organizzative e operative al fine di rilevare eventuali criticità;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- proporre all'Organo Amministrativo l'eventuale aggiornamento e/o adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di aggiornamenti, in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

All'Organismo di Vigilanza potranno essere assegnate ulteriori funzioni, ai sensi della Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza potrà svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle Aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei Responsabili delle Aree aziendali coinvolte ed eventualmente dei referenti operativi da quest'ultimi incaricati per loro conto;
- effettuare, anche senza preavviso, nelle Aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo adottati dalla società;
- monitorare l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di proporre l'aggiornamento dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato;
- richiedere ai Responsabili di ciascuna Area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;
- raccogliere segnalazioni provenienti da tutto il personale in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o violazioni delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato.
- conservare in un archivio dedicato:
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle attività svolte (verbali riunioni, relazioni, report, ecc.);
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo e con i Responsabili delle Aree interessate per assicurare la costante formazione del personale nell'ambito del D.lgs. 231/01;

- fornire suggerimenti all'Organo Amministrativo e alle Aree aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- definire, laddove necessario, incontri con i Responsabili di Area interessati, al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presentare all'Organo Amministrativo, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento svolto dall'Organismo, in quanto all'Organo amministrativo rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo adottato dalla società.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza può disporre di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, per incarichi di specifica ed elevata professionalità.

L'assegnazione di budget è deliberata dall'Organo Amministrativo.

L'Organismo formula un Regolamento interno delle proprie attività (pianificazione delle attività, gestione delle sedute e verbalizzazione delle riunioni, pianificazione e relazioni, etc.), che - una volta approvato all'unanimità - viene trasmesso all'Organo Amministrativo; ogni modifica può essere effettuata direttamente dall'Organismo, seguendo la medesima procedura.

7.6 Rapporti tra OdV e Responsabile per la prevenzione dalla corruzione

In ottemperanza agli obblighi assunti, in quanto società soggetta al controllo del socio unico Regione Puglia, in tema di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza amministrativa, secondo quanto prescritto dalla Legge n. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013, Puglia Sviluppo ha nominato, con atto dell'Organo Amministrativo, il Responsabile per la prevenzione dalla Corruzione e della Trasparenza e Integrità.

Tale organo, nell'esercizio delle sue funzioni, onde poter svolgere al meglio le attività assegnate

ai fini dell'attuazione del Piano/Misure integrative di prevenzione dalla corruzione, adottato dalla Società si avvale del supporto di altre risorse interne, in collegamento funzionale, individuate con Disposizione dell'Organo Amministrativo.

In ragione delle competenze di verifica e controllo svolte rispettivamente dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile per la prevenzione dalla Corruzione e della Trasparenza e Integrità, i due Organismi debbono attuare tra loro una costante collaborazione. Pertanto, possono essere previsti incontri congiunti – anche su richiesta di uno o di entrambi gli Organi - al fine di assicurare il coordinamento delle azioni, svolte nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Inoltre, i flussi comunicativi tra l'Odv e il Responsabile per la prevenzione dalla Corruzione e della Trasparenza e Integrità riguardano scambi reciproci di informazioni. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il Responsabile per la prevenzione dalla corruzione comunica all'Organismo di Vigilanza:
 - le informazioni in suo possesso – in ragione delle attività svolte per la prevenzione dei fenomeni corruttivi – ritenute rilevanti al fine di verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello;
 - il Piano/Misure integrative di Prevenzione dalla Corruzione (comprensivo dell'allegato piano per la trasparenza e l'integrità), elaborato dal Responsabile della Prevenzione dalla Corruzione comprese le revisioni e gli aggiornamenti periodici;
 - le risultanze delle attività svolte dal Responsabile della Prevenzione dalla Corruzione, nel corso dell'anno (a titolo esemplificativo: atti, verbali, attività formative svolte in materia, ecc.);
 - eventuali notizie di reato e/o segnalazioni pervenute al Responsabile della Prevenzione dalla Corruzione, che possano avere un impatto sull'osservanza del Modello e/o del Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza, a sua volta, fornisce al Responsabile per la prevenzione dalla corruzione e della Trasparenza e Integrità:
 - le informazioni acquisite in sede di verifica e controllo dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati 231 e dell'osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo adottati dalla società – per quanto rilevanti ai fini dell'indagine sugli impatti corruttivi in Azienda e del Piano/Misure integrative di Prevenzione dalla Corruzione
 - il Modello Organizzativo, il Codice Etico e l'elenco dei reati presupposto 231 individuati in Azienda e progressivi aggiornamenti;
 - le risultanze delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza nel corso dell'anno (a titolo esemplificativo: atti, verbali, attività formative svolte in materia, ecc.);
 - eventuali notizie di reato e/o segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza, in presunta violazione del Modello e/o del Codice Etico, che incidono sul sistema di prevenzione dei

rischi corruttivi e sull'efficacia del Piano/Misure integrative di Prevenzione dalla Corruzione. Eventuali comunicazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile per la prevenzione dalla corruzione e della Trasparenza e Integrità o indirizzati a tali Organismi potranno essere effettuate utilizzando le seguenti email:

- odv@pugliasviluppo.it (per le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza);

- anticorruzione.pugliasviluppo@pec.rupar.puglia.it (per le comunicazioni al Responsabile per la prevenzione dalla corruzione e della Trasparenza e Integrità).

7.7 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce annualmente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale sull'attività svolta, con relazione scritta, anche allo scopo di comunicare eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, riscontrate in vista dell'adozione delle opportune sanzioni, nonché in merito alla propria attività di vigilanza sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- riferisce tempestivamente all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o quando ritenga opportuno fornire informazioni per quest'ultimo rilevanti;
- presenta all'Organo Amministrativo, se necessario, proposte di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate;

7.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole Aree aziendali devono fornire annualmente all'Organismo di Vigilanza come previsto, peraltro, dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle Aree aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui

al Decreto Legislativo;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai Responsabili delle Aree interessate, da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- gli aggiornamenti sulle assegnazioni di nuove commesse da parte della Regione Puglia (es. Convenzioni, Accordi di finanziamento) o altro soggetto committente (contratti) con indicazione della tipologia di attività commissionata e del relativo importo;
- le modifiche intervenute alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di protezione dei dati personali (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi, ecc.), relativa a ciascuna sede/unità locale della società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

A integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalle aree aziendali competenti, in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole aree aziendali.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza vengono utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

7.9 In particolare: le disposizioni normative in tema di whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il legislatore ha inteso tutelare i dipendenti stessi che segnalano

pugliasviluppo	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01
Em.Rev.05	Pag. 35

reati o irregolarità.

Detta normativa ha, in primo luogo, modificato l'art.54 bis del D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico del Pubblico Impiego), rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", prevedendo una protezione per i dipendenti pubblici – a cui sono stati parificati anche i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di diritto privato occupati in enti/società sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, che segnalano violazioni o condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, che, pertanto, non possono subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (ad es., sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) ovvero non possono essere sottoposti a eventuali altre misure, aventi effetti negativi sulla loro condizione di lavoro. Inoltre, deve essere garantita la riservatezza dei segnalanti per tutta la durata delle indagini, conseguenti alle segnalazioni.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha stabilito che, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, gli enti dotati del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo devono adottare un sistema di whistleblowing anche per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti 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; anche a fronte di tali segnalazioni, occorre prevedere misure idonee a tutelare l'identità dei segnalanti e a mantenere la riservatezza delle informazioni in ogni contesto successivo alla segnalazione.

In attuazione alle misure normative sopra descritte, Puglia Sviluppo S.p.A. ha adottato un sistema interno di segnalazione delle violazioni e predisposto idonea modulistica, per facilitare la segnalazione, da parte di ciascun dipendente/collaboratore di Puglia Sviluppo S.p.A.:

- delle condotte illecite e di ogni violazione o sospetto di violazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di quanto previsto dalle Misure integrative del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza di Puglia Sviluppo S.p.A., di cui si è venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- della commissione o tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico di Puglia Sviluppo S.p.A.

Tutti coloro, che abbiano assistito a illeciti o ne siano venuti a conoscenza in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa, possono inviare la segnalazione, usando l'apposito modulo, scrivendo al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) di Puglia Sviluppo S.p.A. oppure all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Sono attivati i seguenti indirizzi mail per le segnalazioni:

anticorruzione.pugliasviluppo@pec.rupar.puglia.it, per le segnalazioni al RPCT di Puglia Sviluppo

S.p.A.;

odv@pugliasviluppo.it, per le segnalazioni all'OdV di Puglia Sviluppo S.p.A.

È possibile inviare la segnalazione anche tramite il servizio postale; in questo caso, però, a garanzia della riservatezza della comunicazione, è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

Le segnalazioni saranno trattate singolarmente dall'Organismo di Vigilanza o dal RPCT, in quanto destinatari delle comunicazioni; in caso di elementi di interesse comune, è possibile anche una trattazione congiunta della situazione analizzata.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e viene garantita, da parte della Società ricevente, di coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi i limiti di legge. È sanzionato, invece, l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o emulativa.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Le segnalazioni saranno trattate singolarmente dal RPCT o dall'Organismo di Vigilanza, in quanto destinatari delle comunicazioni; in caso di elementi di interesse comune, è possibile anche una trattazione congiunta della situazione analizzata.

Alla luce di quanto detto, i dipendenti di Puglia Sviluppo sono tenuti a segnalare – e per questo ricevono adeguata tutela – tanto i comportamenti di tipo corruttivo, rilevanti ai fini della normativa anticorruzione, quanto le presunte azioni illecite in violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

8 Diffusione del Modello

8.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La società è responsabile della corretta informazione/formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative e operative adottate.

La società diffonde a tutto il personale una specifica informativa così articolata:

- **per il personale direttivo, quadri e dipendenti:**
 - nota informativa per il personale neoassunto;

- nota informativa interna per il personale in forza;
- seminario informativo/corso di formazione su modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- evidenza dell'informativa sulla intranet aziendale.

Le attività di informazione/formazione sono condivise con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e ritiene che lo svolgimento di compiti, che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro, richieda una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento, finalizzati ad assicurare che tutto il personale, a ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Ciascun lavoratore deve ricevere un'adeguata formazione con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie attività.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

8.2 Informativa ai collaboratori esterni, consulenti e fornitori

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni a Puglia Sviluppo, la società fornisce informazioni in merito alla condivisione e al rispetto del Codice Etico. Sono, inoltre, inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

9 Il sistema disciplinare

9.1 Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Puglia Sviluppo prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Puglia Sviluppo, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, a seguito di adeguata diffusione e pubblicazione, sono vincolanti per tutti i lavoratori, anche con contratto di somministrazione, e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari vengono applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti

Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

9.2 Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare è previsto che:

- incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;

- incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che violando una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati, per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari agli interessi societari, derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 20 (Obblighi dei lavoratori) del D. Lgs. n. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Inoltre, i lavoratori devono:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;

- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

9.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società valuta l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti, di natura contrattuale e civilistica.

9.4 Altre misure di tutela

9.4.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione (o in sostituzione dal Direttore Generale), o da uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

9.4.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori

Ogni violazione delle regole del Codice Etico applicabili a collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

10 Vigilanza sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e sulle necessità di aggiornamento.

A tale scopo può effettuare verifiche periodiche sul rispetto delle procedure aziendali, sulle attività sensibili mappate e sull'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività svolte sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, che sono sottoposti all'attenzione dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.