



# Pulsee Srl

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

Approvato il 26.05.2026 dal Consiglio di Amministrazione di Pulsee S.r.l.

## Sommario

Premessa .....	4
1. Premessa .....	4
2. Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	4
3. Struttura del documento .....	5
4. Destinatari .....	6
5. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni .....	7
6. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....	7
7. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	8
8. Principi di adozione del Modello da parte di Pulsee S.r.l. ....	9
8.1 Modalità operative seguite per la costruzione e aggiornamento del Modello .....	9
8.2 Profili di rischio di Pulsee S.r.l. ....	11
8.3 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei Protocolli .....	11
8.4 Attività oggetto di <i>outsourcing</i> .....	12
9. Organismo di Vigilanza .....	13
9.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza .....	13
9.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	14
9.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	14
9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	16
9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	16
9.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing .....	17
10. Sistema Disciplinare .....	19
10.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti .....	20
10.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente .....	21
10.3 Misure nei confronti degli Amministratori .....	22
10.4 Misure nei confronti dei Sindaci .....	22
10.5 Misure nei confronti di soggetti terzi - controparti contrattuali .....	22
11. Diffusione del Modello .....	23
11.1 La comunicazione iniziale .....	23
11.2 La formazione .....	23
11.3 Informazione ai soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Società .....	24
12. Aggiornamento del Modello .....	24

<b>Pubblicazione</b>	<b>Oggetto della revisione</b>	<b>Approvato dal CdA del</b>
1.0	Primo rilascio	30.09.2024
2.0	Novità normative	19.12.2024
3.0	Novità normative	18.12.2025
4.0	Revisione	26.05.2026

## 1. Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") adottato da Pulsee S.r.l. (di seguito anche "Pulsee" o la "Società"), ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto").

In particolare, il presente Modello è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione di Pulsee con delibera del 18.12.2025, al fine di attuare i principi di corretta gestione affermati nel Decreto.

A questo proposito, si precisa che il modello di business adottato dalla Società si caratterizza per la gestione attraverso prestatori di servizi esterni di alcune importanti attività operative ed amministrative, principalmente svolte da:

- Axpo Italia S.p.A. in forza dei contratti di servizio infragruppo in essere;

Ne consegue che il presente Modello organizzativo e le regole comportamentali in esso contenute si estendono anche al personale di Axpo Italia S.p.A. (o a qualsivoglia altro personale nell'ambito del Gruppo di appartenenza) che operi in nome o per conto di Pulsee in forza del vigente sistema di deleghe e procure.

Si precisa peraltro che la stessa Axpo Italia S.p.A., appartenente al Gruppo di cui fa parte Pulsee (di seguito anche "Gruppo Axpo" o il "Gruppo"), si è dotata, a sua volta, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 coerente con quello adottato dalla Società, essendo ispirato ai medesimi principi di corretta e trasparente gestione aziendale.

Le regole ed i principi comportamentali descritti nel presente Modello organizzativo devono considerarsi applicabili anche nello svolgimento di attività per conto di terzi.

La Società è soggetta a direzione e coordinamento da parte di Axpo Italia S.p.A.

## 2. Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Pulsee ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Pulsee nelle aree a rischio reato e nelle aree strumentali<sup>1</sup> alla commissione dei reati previsti nel Decreto,

<sup>1</sup> Con le espressioni aree a rischio reato e aree strumentali s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto (aree "a rischio") e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti (aree "strumentali").

la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali e amministrative ivi indicate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Pulsee in quanto, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di comportamento cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire il rischio di commissione dei reati o contrastare la commissione dei medesimi.

### **3. Struttura del documento**

Il Modello di Pulsee, così come articolato nel presente documento, si compone di due sezioni:

- I. *"Il Decreto"*, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti generali del Modello, nonché i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") e s.m.i.;
- II. *"Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Pulsee"*, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato dalla Società.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società i seguenti documenti riportati in allegato:

- Codice Etico ([Allegato 1](#));
- Clausole contrattuali ex Decreto Legislativo 231/2001 ([Allegato 2](#));
- Elenco e descrizione dei reati di cui al Decreto 231/2001 ([Allegato 3](#));
- Informativa sulla Privacy per trattamenti connessi al D.Lgs.231/01 ([Allegato 4](#));
- Corpo normativo e procedurale della Società applicabile alle attività sensibili ([Allegato 5](#));
- Mappatura del rischio 231 ([Allegato 6](#));
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ([Appendice A](#));
- Procedura Whistleblowing ([Allegato 7](#)).

Integrano inoltre il Modello i seguenti documenti aziendali:

- organigrammi aziendali;
- sistema di deleghe e procure;
- regolamento interno dei poteri di firma;
- protocolli e procedure aziendali a presidio delle aree di attività a rischio reato.

## **4. Destinatari**

Il presente documento è indirizzato ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al personale dipendente e a tutti coloro i quali agiscono in nome e per conto di Pulsee in forza del vigente sistema di deleghe e procure (di seguito anche "Destinatari").

I Destinatari sopra richiamati sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni contenute nel Modello, anche attraverso specifiche attività di formazione ed informazione di seguito indicate.

Il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e contenute anche nel Codice Etico della Società, è richiesto anche al personale delle altre società del Gruppo, ai fornitori e consulenti che operano per Pulsee, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali (di cui all'**Allegato 2** del presente documento).

### **5. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare il diritto societario italiano in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Con tale Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte dei propri Amministratori, dipendenti e collaboratori.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca delle licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito.

### **6. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 e in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata. Si rinvia all'[Allegato 3](#) per l'articolazione dettagliata e la descrizione di tali reati.

## **7. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'Organo Amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La mera adozione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo (ovvero il Consiglio di Amministrazione) non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Il legislatore statuisce che un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il legislatore statuisce che un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

### **8. Principi di adozione del Modello da parte di Pulsee S.r.l.**

Il Consiglio di Amministrazione di Pulsee ha inteso ribadire i principi di corretta gestione e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e, a tal fine, ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

#### **8.1 Modalità operative seguite per la costruzione e aggiornamento del Modello**

L'art. 6, comma 11, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello debba individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Nel seguito sono descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e conseguente rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Pulsee rilevanti per la prevenzione dei reati.

Nella prima fase, si è svolta un'analisi della documentazione disponibile (regole interne di comportamento, organigramma, insieme delle deleghe e delle procure, elementi relativi alle sanzioni disciplinari, documentazione relativa al sistema di gestione della sicurezza ex T.U.S. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ecc.), al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società.

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta, si è provveduto ad effettuare una ricognizione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni/Funzioni della Società.

Attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Direzione/Funzione della Società (di seguito anche "Responsabili della Società"), sono stati analizzati gli specifici ambiti operativi e le strutture organizzative di Pulsee potenzialmente a rischio rispetto ai reati disciplinati dal Decreto.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali:

- 1) le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- 2) le aree in cui potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di procedure/protocolli formalizzati;

- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- rispetto del principio di segregazione dei compiti ed esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.

Sulla base delle attività a rischio rilevate e del sistema di controllo in essere è stata effettuata una valutazione dell'adeguatezza delle procedure esistenti nel prevenire o individuare comportamenti illeciti e sono stati forniti, ove necessario, i suggerimenti utili al miglioramento dei processi decisionali e di controllo esistenti, tenuto conto delle disposizioni del Decreto e delle *best practices*.

Pulsee ha recepito il Codice Etico emanato dalla Capogruppo Axpo Holding AG, quale parte di un più ampio programma di Etica Sociale avviato dall'intero Gruppo Axpo.

Pulsee ha quindi valutato positivamente l'adeguatezza di tale Codice Etico rispetto alla propria attività, anche tenuto conto delle specifiche esigenze espresse dal D.Lgs. 231/01.

È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure con riferimento alle attività proprie del business e alle previsioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, verificando eventuali necessità di adattamento.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio implementato dalla Società in merito alle principali tematiche trattate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante lo svolgimento di specifici incontri di approfondimento nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono stati definiti alcuni specifici Protocolli (ovvero procedure comportamentali e di controllo), con riferimento alle principali aree di attività a rischio reato e/o strumentali (richiamate nel successivo paragrafo 8.2).

I Protocolli sviluppati, descrivono, tra le altre, le regole di comportamento, i principi di controllo e le modalità operative cui i Destinatari, così come definiti al capitolo 4, devono attenersi nell'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Il Decreto all'art. 6, II comma, lettera e) prevede espressamente per l'azienda l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo 10 del presente documento.

Sono state, inoltre, definite apposite clausole da inserire nei contratti conclusi con i terzi coinvolti nello svolgimento delle attività potenzialmente a rischio reato per Pulsee, riportate in [Allegato 2](#).

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede inoltre l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo 9 del presente documento.

## **8.2 Profili di rischio di Pulsee S.r.l.**

Data la tipologia delle attività svolte da Pulsee, particolare attenzione è stata posta a quelle attività/processi ritenuti concretamente "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività di Pulsee, si è quindi ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione di alcuni degli illeciti richiamati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies1, 25-octies 2, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies di cui al D.Lgs. 231/2001 e reati di cui all'art. 10 L. 146/2006 e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

Si è ritenuto inoltre che le norme comportamentali previste dal Codice Etico e i principi previsti dal Modello Organizzativo possano essere idonei anche alla prevenzione degli altri illeciti richiamati dal Decreto, nonché che i *service agreement* in vigore includano specifiche clausole contrattuali idonee ad assicurare il rispetto dei principi di legalità da parte dei fornitori di servizi di Pulsee.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, gli ambiti di rischio sono risultati i seguenti:

1. Gestione delle attività commerciali;
2. Gestione degli approvvigionamenti;
3. Gestione degli omaggi, sponsorizzazioni e liberalità;
4. Gestione delle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
5. Gestione degli adempimenti in materia ambientale e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
6. Gestione Agenti e Agenzie di vendita;
7. Gestione delle attività finanziarie, societarie e delle operazioni straordinarie;
8. Gestione ed utilizzo dei sistemi informativi aziendali.
9. Gestione del personale e dei rimborsi spese.

## **8.3 Identificazione dei presidi di rischio e definizione dei Protocolli**

L'identificazione delle aree a rischio ha permesso di individuare i meccanismi di controllo in essere della Società, nonché le attività peculiari per le quali è risultato necessario identificare specifici Protocolli.

I Protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative cui i Destinatari del Modello devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività definite "a rischio".

Pertanto, è stato formalizzato un Protocollo in corrispondenza di ciascuna delle principali aree "a rischio" identificate.

Pulsee e i Destinatari adegueranno il proprio comportamento a quanto esposto nei Protocolli identificati. Qualora ritenuto opportuno, si provvederà all'emanazione di ulteriori apposite normative interne e ordini di servizio.

Per quanto attiene alle attività affidate in outsourcing, fermo restando quanto previsto nel paragrafo 8.4., si precisa che tali attività sono disciplinate e gestite mediante l'applicazione

dei protocolli di cui al presente Modello Organizzativo di Pulsee nonché dai protocolli richiamati nel Modello Organizzativo di Axpo Italia S.p.A.

#### **8.4 Attività oggetto di *outsourcing***

Il modello di business di Pulsee S.r.l. prevede l'esternalizzazione di attività aziendali, o parti di esse, presso altre società del Gruppo Axpo.

L'affidamento in *outsourcing* delle suddette attività è formalizzato in specifico *service agreement* che consente alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di *outsourcing* prevedono:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- la possibilità per la Società di accedere alle informazioni di cui necessita per fini di controllo;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società e della sicurezza delle transazioni;
- la limitazione della possibilità per il fornitore di delegare una terza parte o di modificare il servizio prestato senza l'assenso della Società;
- l'obbligo dell'*outsourcer* di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
- la facoltà della Società di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'*outsourcer*, nell'esecuzione delle attività esternalizzate: (i) di norme di legge e altre disposizioni regolamentari che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società, nonché nel Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione di Pulsee S.r.l. monitora l'adeguatezza del servizio prestato dagli *outsourcer*, nonché il rispetto delle clausole stabilite contrattualmente.

Nell'ambito delle attività affidate in *outsourcing*, la Società ha inoltre nominato procuratori speciali alcuni dipendenti di Axpo Italia S.p.A., i quali, nell'esercizio delle responsabilità loro conferite, sono vincolati al rispetto dei principi di comportamento e presidi di controllo disposti dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della stessa, che è coerente con quello adottato dalla Società. In linea con quanto previsto dal Modello Organizzativo di Axpo Italia S.p.A., i Procuratori sopra richiamati sono tenuti ai seguenti obblighi:

- intrattenere rapporti corretti, trasparenti, imparziali e collaborativi con i funzionari della Pubblica Amministrazione, con l'Autorità Giudiziaria e con gli Organi di Controllo;
- espletare diligentemente e tempestivamente tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa/regolamentazione pubblica applicabile nell'ambito della propria attività;

- assicurare il pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari in tutte le attività aziendali, nonché dei principi contabili adottati per quanto concerne lo svolgimento delle attività finalizzate alla formazione del bilancio;
- operare nel rispetto della normativa vigente in materia di strumenti di incasso e pagamento, tracciabilità dei flussi finanziari e antiriciclaggio;
- assicurare la tracciabilità dell'iter decisionale e autorizzativo e delle attività di controllo svolte nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali, quali, a titolo esemplificativo, la gestione dei flussi finanziari e la gestione degli approvvigionamenti.

È inoltre loro espressamente vietato:

- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, ovvero effettuare promesse o indebite elargizioni, anche sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni (ad esempio omaggi, sponsorizzazioni e altre liberalità), pagamenti o benefici materiali a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o a persone a questi vicini, nonché verso controparti private, al fine di influenzare il loro comportamento ed assicurare vantaggi di qualunque tipo per la Società;
- ricercare e/o instaurare rapporti personali di favore ovvero condizionare impropriamente, in modo diretto o indiretto, le decisioni della Pubblica Amministrazione e/o lo svolgimento di un corretto rapporto con la stessa, al fine di ottenere vantaggi indebiti o indurre, facilitare o remunerare una decisione, il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio da parte di esponenti della Pubblica Amministrazione;
- effettuare operazioni, ivi inclusi pagamenti, non adeguatamente documentati e autorizzati;
- approvare fatture passive a fronte di prestazioni simulate o inesistenti in tutto o in parte, e in generale eludere gli adempimenti fiscali.

A tal riguardo, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, monitora, per conto di Pulsee, il rispetto, da parte delle funzioni interessate di Axpo Italia S.p.A., di quanto disposto dai Protocolli di riferimento nell'ambito del proprio Modello Organizzativo.

## 9. Organismo di Vigilanza

### 9.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - così come disciplinata dall'art. 6 comma 1 lettera d) del Decreto - prevede l'obbligatoria istituzione di un "*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" cui è affidato il "*compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento*".

In particolare, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo o "OdV) deve possedere necessariamente i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, necessari affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- **professionalità**, necessaria per l'espletamento delle specifiche funzioni ad esso riconosciute;
- **continuità di azione**, che permette l'Organismo di Vigilanza di:
  - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;

- rappresentare un riferimento costante per tutti i Destinatari del Modello.

## **9.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione di Pulsee, tenuto conto delle prescrizioni normative contenute nel Decreto, ha nominato un organismo indipendente, senza coinvolgimenti operativi nella gestione e amministrazione della Società, il quale si può avvalere di personale interno o esterno alla Società con competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico conferito.

Si precisa che i componenti dell'Organismo, sia esso mono o plurisoggettivo, sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale Pulsee svolge la propria attività, e/o con competenze in ambito legale e/o contabile o giuslavoristico, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili. La loro revoca o sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del componente dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità, come meglio specificato al successivo paragrafo 9.3;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione da parte di un membro dell'Organismo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 9.3;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 9.3;
- l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al successivo articolo 9.4.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento avente la finalità di assicurarne il corretto funzionamento ([Appendice A](#)).

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del proprio Regolamento, nonché eventuali successivi aggiornamenti e modifiche.

## **9.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia esso mono o plurisoggettivo, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1.** alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2.** a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3.** alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4.** per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5.** per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
- 6.** per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7.** per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8.** coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9.** coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10.** coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare in ogni momento i componenti dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione o revoca dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del paragrafo 9.4 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

#### **9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore nel Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- proporre gli aggiornamenti necessari.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello, l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione ed eventualmente ad un soggetto dallo stesso delegato), il quale, secondo quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Al fine di garantire piena efficacia della sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'Organismo stesso di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete, in ogni caso, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

#### **9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire in merito alle verifiche svolte sull'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali aspetti critici, nonché a fornire comunicazione in ordine alle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza deve predisporre almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, una relazione in ordine alle attività svolte, alle informazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connessi con comportamenti rilevanti ai fini

del presente Modello) eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. Almeno una volta l'anno, tali relazioni devono essere esposte al Consiglio di Amministrazione dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

Analogamente, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari della Società, ivi incluso il Collegio Sindacale, per riferire in ordine a circostanze significative, quali il rispetto e l'idoneità preventiva del Modello.

## **9.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing**

### *9.6.1 Flussi informativi all'OdV*

Il D.lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Al fine di garantire un'efficace gestione dei flussi informativi la Società ha elaborato il Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'OdV ove sono individuati:

- i contenuti dei flussi informativi;
- i soggetti responsabili della trasmissione dei flussi informativi;
- la periodicità dei flussi informativi.

Rinviando a quanto previsto nel Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'OdV si precisa che la fraudolenta omissione o ritardo nell'adempimento degli obblighi informativi previsti dal Protocollo sarà **considerata violazione del Modello organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo Capitolo 10.**

È compito dell'Organismo di Vigilanza sollecitare periodicamente i Destinatari affinché forniscano assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutti i flussi informativi, generali e specifici, devono essere forniti in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza, mediante inoltre di e-mail all'indirizzo **odv-Pulsee.it@axpo.com** nonché inviate a mezzo posta all'attenzione di: Organismo di Vigilanza Pulsee S.r.l., - Via IV Novembre, 149, 00187 Roma, Italia.

Ogni informazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/697 e nel D.Lgs. 196/03 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e

come meglio riportato nell'Allegato 4, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello Organizzativo, si invia al paragrafo successivo.

#### 9.6.2. Segnalazioni all'OdV (Whistleblowing)

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, nonché alle linee guida emanate dall'ANAC e da Confindustria la Società ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni che hanno ad oggetto le violazioni del Modello, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché le altre condotte richiamate dal D.lgs. 24/2023.

In particolare, il sistema di gestione delle segnalazioni implementato da AESI si individua nella piattaforma di segnalazione "SpeakUp" accessibile tramite il link pubblicato sul sito istituzionale di Axpo Italia <https://www.axpo.com/it/it/home/chi-siamo/compliance.html>.

La piattaforma garantisce un canale interno per le segnalazioni ex D.lgs. 24/2023 che possono essere effettuate:

- per iscritto;
- oralmente, richiedendo un appuntamento con il Gestore delle Segnalazioni

In particolare, il sistema di segnalazione interno adottato dalla Società garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Gestore delle segnalazioni è individuato nel COMITATO WHISTLEBLOWING ITALIA.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato in una specifica procedura, denominata "Procedura Whistleblowing", parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale e sul sito web della Società.

Si rinvia al predetto documento, per le indicazioni di dettaglio relative:

- al canale interno di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,

- all'oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione,
- alle modalità di gestione della stessa,
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, sono state messe a disposizione sul sito web <https://www.axpo.com/it/it/home/chiamiamo/compliance.html> specifiche informative sui canali di segnalazione ex D.lgs. 24/2023 e per gli ulteriori canali di segnalazione di violazioni di compliance di Gruppo.

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia, altresì, rispettivamente ai paragrafi 9.6.3. e 10.

### *9.6.3. Misure di tutela ai sensi della normativa sul whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sul whistleblowing, la Società - oltre a garantire la riservatezza dei dati acquisiti come indicato al precedente paragrafo - vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla normativa sul whistleblowing contro i suddetti atti.

Gli atti eventualmente assunti che vengano riconosciuti come ritorsivi sono considerati nulli.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione può segnalarlo al gestore della segnalazione, come previsto nella Procedura Whistleblowing. Inoltre, può darne comunicazione all'ANAC o presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della normativa sul Whistleblowing la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate in mala fede che si rivelino infondate.

Si rimanda, per maggiore dettaglio, a quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing.

## **10. Sistema Disciplinare**

L'esistenza di un sistema sanzionatorio, con *sanzioni proporzionate* alla *gravità* della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo, compresi tutti i Protocolli ad esso correlati.

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i destinatari

abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretino un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Le sanzioni disciplinari indicate nei paragrafi che seguono si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni *whistleblowing* ex D.lgs. 24/2023, nonché nei confronti di chi effettua segnalazioni in mala fede che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, cui si rinvia.

Le sanzioni disciplinari saranno pertanto comminate anche a tutti coloro che non adempieranno a quanto previsto nel precedente capitolo 9.6 in materia di segnalazioni all'OdV; in particolare sarà oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi misure di tutela del segnalante definite dalla Società;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Con esclusivo riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema sanzionatorio di riferimento resta quello già previsto dalla Società, secondo quanto espressamente previsto dalle relative norme vigenti.

### **10.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti**

La violazione delle regole comportamentali previste dal presente Modello, dal Codice Etico, dai protocolli, dai regolamenti e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti, e quindi soggetti al CCNL delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi (ex CCNL commercio), costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono relative all'ambito di attività del lavoratore e commisurate, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, e all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

In coerenza con il processo adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al presente Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.

Per CCNL di riferimento si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi e il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Energia Concorrente attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo, e per illecito disciplinare si intende il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento in essi contenute.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento. La procedura d'accertamento sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con le Direzioni / Funzioni competenti (es. Direzione Human Resources o Direzione Legal & Compliance).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In particolare:

- Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.
- Il provvedimento della multa e, nel caso di "recidiva" che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa non prescritti, della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività/processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.
- Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività/processi maggiormente "sensibili", di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.
- Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Si evidenzia che, nel caso di eventuali incoerenze tra quanto sopra indicato e il CCNL di riferimento e/o s.m.i., sarà il CCNL a far da riferimento.

## **10.2 Lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente**

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, nei protocolli e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nei Protocolli, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura sanzionatoria più

idonea fermo restando quanto prescritto dal CCNL delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi e/o dal CCLN Dirigenti Industria successivi rinnovi. Tra le misure sanzionatorie applicabili si prevedono a titolo esemplificativo, le segnalazioni per iscritto e, nei casi più gravi o in caso di reiterata recidiva, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentata, la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

### **10.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione accertata delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, propone all'Assemblea, ove ne ricorrano i presupposti, l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

### **10.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **10.5 Misure nei confronti di soggetti terzi - controparti contrattuali**

Ogni comportamento che determini l'avvio di un procedimento giudiziario diretto all'accertamento della rilevanza dello stesso ai sensi del D.Lgs. 231/2001, posto in essere da fornitori, consulenti, collaboratori, agenti e partner commerciali, comunque denominati, ovvero da altri soggetti terzi collegati alla Società medesima da un rapporto contrattuale di lavoro non dipendente, determina, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali (di cui all'**Allegato 2** del presente documento), la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Con specifico riferimento ai lavoratori "interinali" si applicano gli stessi criteri previsti al precedente paragrafo 10.1 del presente documento, con l'eccezione che la contestazione dovrà essere applicata in accordo al CCNL applicabile ai contratti di somministrazione e il provvedimento disciplinare comminato dalla ditta di somministrazione.

## **11. Diffusione del Modello**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i partner e i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

### **11.1 La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello (e di ogni sua versione aggiornata) è comunicata a tutti i Destinatari, inoltre:

- il Modello stesso e i suoi allegati, ivi incluso il Codice Etico, sono pubblicati nella intranet aziendale;
- la Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico sono altresì pubblicati sul sito internet della Società.

I Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società o del Gruppo, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo della Società e della sua disponibilità presso la sede e sulla intranet aziendale.

### **11.2 La formazione**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di Pulsee di garantire a tutti i destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Pulsee ha inteso perseguirli.

Il livello di formazione e di informazione dei destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree maggiormente "sensibili". L'attività di formazione può essere differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa ed in stretto coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Human Resources di Axit, valutare l'adeguatezza del piano formativo relativo, con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

In forza di ciò, ha previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente sensibilizzazione di tutti i Destinatari. La formazione prevede pertanto:

- una parte relativa alla illustrazione del quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione dei Reati e Illeciti Amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto) e del Modello;
- una parte inerente agli specifici Protocolli adottati dalla Società con specifico riferimento alle regole comportamentali e di controllo da adottare, da parte dei Destinatari del presente documento, con riferimento a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi e seminari specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, e-mail di aggiornamento o note informative interne.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i neoassunti ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di amministrazione.

Si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate al Consiglio di Amministrazione dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione Human Resources di Axit.

### **11.3 Informazione ai soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Società**

I consulenti, gli agenti, i fornitori e/o i collaboratori esterni devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

## **12. Aggiornamento del Modello**

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di assicurarne il costante adattamento alla realtà aziendale, ovvero alle specifiche esigenze dell'ente e alla sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo Amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. L'Organo Amministrativo, a sua volta, conferisce mandato all'Amministratore Delegato di apportare le eventuali successive variazioni ai protocolli previsti dal Modello di Organizzazione e Controllo al fine di adeguarli ai mutamenti aziendali. In caso di modifiche sostanziali, l'Amministratore Delegato è incaricato di darne informazione all'Organo Amministrativo. La cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

### **13. Nomina difensore dell'Ente**

In ragione delle motivazioni addotte dalla Corte di Cassazione, Sezione III Penale, con sentenza 35387 del 13.05.2022 (data udienza) depositata il 22 settembre 2022 (Rv. 283551), ovvero che "in tema di responsabilità da reato degli enti, il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. (In applicazione del principio, la Corte ha affermato che il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi)", PULSEE dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, conferiscono apposito mandato ad uno di essi affinché provveda nelle forme dell'art. 39 d.lgs. 231/01;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, con la presente previsione si dà mandato ad uno dei Procuratori della Società, cui già sia stata conferita la rappresentanza in giudizio della Società stessa, affinché provveda nelle forme dell'art. 39 d.lgs. 231/01. Tale incarico verrà direttamente conferito, o successivamente ratificato (se esercitato prima per ragioni d'urgenza dell'atto processuale da porre in essere), dall'Assemblea dei Soci."

**Pulsee S.r.l. – Società a Socio Unico**

Sede legale: Via IV Novembre, 149, 00187 Roma, Italia | T +39 06 454 68 21| F +39 06 454 682 222

**L'organismo di Vigilanza di Pulsee S.r.l.**

**via** Via IV Novembre, 149, 00187 Roma, Italia