



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

CODICE DOC	REV	DATA	CLASSIFICAZIONE
MOGC231 Modello di Organizzazione Gestione e Controllo - Parte Generale	7	05.12.2024	PUBBLICO

SOMMARIO

MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI.....	4
1. INTRODUZIONE	5
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1.1 LE SANZIONI PER L'ENTE.....	6
1.1.2 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	9
1.1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	12
1.1.4 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	12
1.2 LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO	12
2. POLYGON GROUP	15
2.1 LA SOCIETÀ.....	15
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE	16
2.3 PARTECIPAZIONI E RELAZIONI SOCIETARIE: ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO	16
3. IL MODELLO 231 E LE SUE COMPONENTI	17
3.1 IL MODELLO 231	17
3.1.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO	17
3.1.2 I DESTINATARI DEL MODELLO	18
3.1.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO	18
3.1.4 I PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	19
3.1.5 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
3.2 LE COMPONENTI DEL MODELLO 231	21
3.2.1 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	21
3.2.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	21
3.2.3 LE PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE.....	23
3.2.4 I POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA	23
3.2.5 LA COMUNICAZIONE, LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO	24
3.2.6 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTEGRATO	26
3.2.7 IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE E LA GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	29
3.2.8 LA GESTIONE PROCESSI ESTERNALIZZATI	29
3.2.9 IL SISTEMA DI CONTROLLO E DI MONITORAGGIO SULLA SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE	30
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI.....	32
4.2 INELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE E RECESSO	34
4.3 FUNZIONI E POTERI	35
4.3.1 LE FUNZIONI.....	35
4.3.2 I POTERI	36

4.3.3	I DOVERI ED I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	37
4.4	L'INFORMATIVA DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIALI.....	38
4.5	IL DOVERE DI COLLABORAZIONE E GLI OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV	39
4.5.1	DOVERE DI COLLABORAZIONE E SEGNALAZIONE	39
4.5.2	TUTELA DEL SEGNALANTE (<i>WHISTLEBLOWING</i>)	43
4.5.3	FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ODV	43
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
5.1	PRESUPPOSTI ED INQUADRAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
5.2	I COMPORTAMENTI SANZIONABILI	46
5.3	I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	46
5.4	LE SANZIONI APPLICABILI ED IL RELATIVO PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE	47
5.4.1	SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE	47
5.4.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	49
5.4.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI.....	51
6.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	51

MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI

DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
11/04/2008	Rev. 0_Prima versione	Delibera CdA
24/10/2011	Rev. 1_Revisione integrale	Delibera CdA
02/04/2014	Rev. 2_Aggiornamento delle Parti Speciali per introduzione nuovi reati	Delibera CdA
31/03/2017	Rev. 2.1_Revisione Parte Speciale "Reati nei rapporti con la PA" (estensione reati considerati)	Delibera CdA
29/05/2019	Rev. 3_Revisione integrale ed aggiornamento	Delibera CdA
16/02/2021	Rev. 4_Revisione integrale ed aggiornamento	Delibera CdA
11/03/2021	Rev.5_Errata corregge frontespizio, pag. 4, pag. 30 e pag. 37 Parte Generale Errata corregge pag. 89 Parte Speciale A Errata corregge frontespizio Allegato 1 Errata corregge frontespizio Allegato 2 Aggiornamento indice revisione e data Parte Speciale B per allineamento agli altri documenti	Delibera CdA
08/06/2022	Rev. 6_Aggiornamento della Parte Generale e delle Parti Speciali e degli allegati per adeguamento alle nuove Linee Guida di Confindustria rilasciate a giugno 2021, per tenere conto dell'introduzione di nuovi reati presupposto (articolo 25 octies.1 D.Lgs. 231) e delle modifiche normative in materia di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, per recepire la modifica della ragione sociale e tenere conto della parziale riorganizzazione aziendale e di alcuni suggerimenti dell'OdV.	Delibera CdA
05/12/2024	Rev. 7_Aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale A e degli allegati per (i) adeguamento alle modifiche normative intervenute in materia di nuovi reati contro la Pubblica Amministrazione (articolo 25 D.Lgs. 231), reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231), reati informatici (art. 24-bis D.Lgs. 231/01 e delitti commessi mediante strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231), (ii) adeguamento a modifiche societarie e (iii) recepimento suggerimenti dell'OdV. Emissione come Polygon Group.	Delibera CdA

1. INTRODUZIONE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato l'ordinamento interno in materia di **responsabilità delle persone giuridiche** ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano¹, per mezzo del **Decreto Legislativo n. 231** emanato in data **8 giugno 2001** (di seguito anche "Decreto", "Decreto 231" o "D.Lgs. 231/2001"), recante la **"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**.

Il Legislatore delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio declinato dal brocardo latino *"societas delinquere non potest"*², introducendo, a carico di alcune tipologie di Enti, un regime di **responsabilità amministrativa** (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale, anche se, ad oggi, la tesi maggiormente accreditata in dottrina e in giurisprudenza è quella di un *"tertium genus"* a sé stante) nell'ipotesi in cui alcune specifiche **fattispecie di reato**, cc.dd. "presupposto", vengano consumate nell'**interesse** o a **vantaggio** degli Enti stessi, anche nella forma del tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il reato e l'azione non si compie o l'evento non si verifica).

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa nel quale, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato presupposto, si aggiunge quella amministrativa dell'Ente a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato³.

Le disposizioni contenute nel Decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti "Enti":

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Polygon S.p.A. (di seguito anche "**Polygon**" o "**Società**"), in quanto Ente provvisto di personalità giuridica, rientra pertanto tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima dell'emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel procedimento penale, la veste di indagato/imputato. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, il quale statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente a mente del combinato disposto degli artt. 196 e 197 Cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

³ La responsabilità amministrativa dell'Ente è ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto 231).

La responsabilità è attribuibile all'Ente ove i reati presupposto siano stati commessi da **soggetti legati** a vario titolo all'Ente stesso. Presupposto fondamentale della responsabilità è, quindi, la sussistenza di un **legame funzionale** o di **subordinazione** dell'autore del reato con l'Ente. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato presupposto:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente (cc.dd. "**soggetti in posizione apicale**" o "**soggetti apicali**");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cc.dd. "**soggetti in posizione subordinata**" o "**soggetti subordinati**").

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetto in **posizione apicale**, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, la **responsabilità** dell'Ente è **esclusa** qualora quest'ultimo dimostri che il reato sia stato commesso **eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione** esistente e che **non vi sia stata**, inoltre, **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetto in **posizione subordinata**, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'**esclusione** della **responsabilità** dell'Ente è **subordinata** all'adozione di **protocolli comportamentali** adeguati a **garantire**, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, lo **svolgimento** dell'**attività** stessa nel rispetto della **legge** ed a **scoprire** ed **eliminare** tempestivamente **situazioni di rischio**.

L'Ente, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "**nell'interesse o a vantaggio**" dell'Ente stesso (art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001). Pertanto, non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o subordinati abbiano agito "**nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**" (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

In merito ai menzionati criteri, l'**interesse** dell'Ente ricorre quando il soggetto agente abbia commesso il reato presupposto con la finalità di favorire l'Ente di appartenenza, a prescindere dal raggiungimento o meno di tale obiettivo. Si tratta di un criterio da valutarsi *ex ante* al momento della realizzazione della condotta. Il **vantaggio**, invece, ha una connotazione essenzialmente oggettiva e consiste nel beneficio – soprattutto patrimoniale e da valutarsi sempre *ex post* rispetto alla realizzazione dello stesso – che l'Ente ha tratto dal compimento del reato.

La responsabilità dell'Ente non è genericamente riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto, nonché dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n.146, che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale (come indicato in precedenza, cc.dd. reati presupposto).

Nell'Allegato 1, a cui si rimanda, è riportato l'elenco dei reati presupposto previsti dal Decreto, unitamente al loro trattamento sanzionatorio a carico dell'Ente.

1.1.1 Le sanzioni per l'Ente

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto (soggetti apicali e subordinati) commettano uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, questo potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.

A mente dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni per l'Ente, denominate amministrative, sono le seguenti:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

Inoltre, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231, in caso di reati presupposto realizzati nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà e l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del Decreto - ovvero tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti - mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del Decreto - ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati⁴ - sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività⁵;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

⁴ Il Legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: artt. 24 e 25; art. 24 *bis*; art. 24 *ter*; art. 25 *bis*; art. 25 *bis*.1; art. 25 *ter*; art. 25 *quater*; art. 25 *quater*.1; art. 25 *quinqies*; art. 25 *septies*; art. 25 *octies*; art. 25 *octies*.1; art. 25 *novies*; art. 25 *undecies*; art. 25 *duodecies*; art. 25 *terdecies*; art. 25 *quaterdecies*; art. 25 *quinqiesdecies*; art. 25 *sexiesdecies*; art. 25 *septiesdecies*; art. 25 *duodevicies* (quest'ultimo con riferimento alla sola interdizione definitiva dalla svolgimento dell'attività). Per maggiori informazioni si rinvia all'Allegato 1.

⁵ L'art. 16 del Decreto 231 prevede che "può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività". Inoltre, "Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni". Da ultimo, "Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività".

Le sanzioni interdittive possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Un diverso trattamento sanzionatorio è previsto in caso di responsabilità dell'Ente dipendente dai delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, laddove la sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato invece commesso da un soggetto in posizione subordinata.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti in posizione subordinata quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 del Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 del Decreto).

Tali misure possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi di colpevolezza tali da far presumere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto 231).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'Ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Deve ricordarsi, infine, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo⁶ o del profitto⁷ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19 del Decreto 231). Quando non è possibile eseguire la suddetta confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 del Decreto 231).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.1.2 Esonero della responsabilità dell'Ente

Il Decreto riconosce, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma primo, del D.Lgs. 231/2001, prevede, nel caso di reati presupposto commessi da soggetti in **posizione apicale**, l'**esonero della responsabilità** ove l'Ente provi che, prima della commissione del fatto:

- a) siano **adottati** ed **efficacemente** attuati **modelli di organizzazione e gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) sia istituito un **organismo** dell'Ente (**l'Organismo di Vigilanza**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione e di proporre l'aggiornamento;
- c) il reato sia stato commesso **eludendo fraudolentemente i modelli** esistenti;
- d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso art. 6 prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione e gestione di cui alla lettera a) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso di reato presupposto realizzato da soggetto in **posizione subordinata**, invece, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, l'Ente è **responsabile** se la commissione del reato è stata resa possibile dall'**inosservanza** degli **obblighi di direzione o vigilanza**. È **esclusa** l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha **adottato ed efficacemente attuato un modello** di organizzazione e gestione **idoneo a prevenire reati** della specie di quello verificatosi, e che **preveda**, in relazione alla natura e alla

⁶ Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

⁷ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente. Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, **misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività** nel rispetto della **legge** e a **scoprire ed eliminare** tempestivamente **situazioni di rischio**. Una efficace attuazione del modello richiede, per di più, ai sensi del quarto comma dell'art. 7:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (condizione, invero, già prevista dall'art. 6 del Decreto).

Inoltre, dal 2017 (con la L. n. 179 del 30.9.2017) l'implementazione di adeguati canali interna per la segnalazione di illeciti e violazioni del Modello 231 ha progressivamente assunto un significativo rilievo nella valutazione circa l'adeguata adozione e attuazione del Modello 231 stesso ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

La disciplina dedicata a tale materia è stata da ultimo profondamente innovata con il D.Lgs. n. 24/2023 (il "**Decreto whistleblowing**") che viene a costituire oggi, per effetto del rimodellato art. 6 del Decreto 231, una ulteriore fonte di regole e obblighi specifici per la Società (per la cui violazione sono previste sanzioni applicabili da ANAC) in relazione all'adozione e implementazione dei canali di segnalazione per la stessa obbligatori. Sanzioni che si sommano, come detto, all'impatto significativo che le violazioni della disciplina applicabile possono originare nella valutazione circa l'adeguata adozione e attuazione del Modello 231.

Il Modello 231 deve quindi prevedere, quale ulteriore strumento e requisito per la propria idoneità a svolgere la funzione istituzionale rispetto agli illeciti previsti dal Decreto 231 (e quindi, idoneo anche a consentire alla Società di dimostrare l'insussistenza della propria responsabilità):

- a) più canali di segnalazione (segnatamente, in forma scritta – anche eventualmente con modalità informatiche – in forma orale e mediante incontro di persona con il personale preposto alla gestione delle segnalazioni) che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5 (soggetti apicali e subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del Decreto whistleblowing⁸ e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle ulteriori persone coinvolte nel processo;
- b) informazioni chiare circa i presupposti, i contenuti e le modalità per effettuare le segnalazioni interne (i.e. quelle mediante i canali di cui sopra) e, alle condizioni previste dal Decreto whistleblowing, segnalazioni c.d. esterne (i.e. quelle effettuate all'ANAC in relazione alla violazione di norme europee e dei relativi atti di recepimento nazionali);
- c) il trattamento dei dati personali e la conservazione dei documenti e delle informazioni di cui alla segnalazione per il tempo strettamente necessario in conformità al Decreto Whistleblowing e alle disposizioni applicabili in materia di privacy;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (e di ulteriori persone, anche giuridiche, che abbiano un particolare rapporto con quest'ultimo) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti tanto di chi viola le misure di tutela del segnalante e/o gli obblighi di gestione di cui alla procedura di segnalazione, quanto di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

⁸ Il Decreto whistleblowing ha infatti ampliato anche l'ambito oggettivo delle segnalazioni che possono essere oggetto di segnalazione interna (beneficiando delle tutele previste nel medesimo decreto) estendendolo oltre la stretta casistica della violazione del Modello e del Decreto 231, sino a ricomprendere illeciti civili, penali, amministrativi, nonché ogni violazione della normativa europea (e, dei relativi atti di recepimento interno) che impatti sugli interessi finanziari dell'Unione e del relativo mercato unico. Quest'ultime violazioni, a certe condizioni (e.g. mancata adozione dei canali; inazione del gestore; conflitto di interessi), possono altresì essere oggetto di segnalazione c.d. esterna ad ANAC o tramite divulgazione pubblica. Per ogni informazione e istruzione si rinvia alla procedura PG "Gestione delle Segnalazioni".

Deve aggiungersi, infine, che il Legislatore, con il **Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro** (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) ed in particolare con l'art. 30, al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, è andato oltre il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e gestione previsto dal predetto art. 6 del D.Lgs. 231/2001, preoccupandosi di approfondire le caratteristiche che deve possedere il modello per avere efficacia esimente.

Ai sensi del predetto art. 30, il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere tale efficacia *“deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.”.*

Pertanto, ferme restando le esigenze alle quali il modello deve rispondere ai sensi del suindicato art. 6 del Decreto, l'art. 30 *“Modelli di organizzazione e gestione”* del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro introduce ulteriori requisiti di idoneità del modello di organizzazione e gestione, quali la previsione di:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio con riguardo alla natura e dimensioni dell'organizzazione aziendale e al tipo di attività svolta;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, prevedendo un riesame ed eventuale modifica dello stesso *“quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.*

L'art. 30 del predetto Testo Unico, comma 5, ha, infine, introdotto una presunzione di idoneità del modello se conforme a *standards* non legislativi. Tale disposizione prevede, infatti, che: *“In sede di prima applicazione, i Modelli di Organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”.*

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

Il modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.1.3 I reati commessi all'estero

In base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- c) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- d) se sussistono i casi e le condizioni indicati al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.1.4 Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un reato presupposto da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il procedimento nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al procedimento penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un temperamento nel dettato dello stesso art. 38⁹ che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del soggetto apicale o subordinato;
- il sindacato di idoneità sui modelli adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello di organizzazione e gestione a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. *"prognosi postuma"*. Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per vagliare la congruenza del modello adottato.

1.2 LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

L'art. 6, co. 3, del D.Lgs. 231/2001 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Polygon, nella predisposizione ed i successivi aggiornamenti del proprio **Modello di Organizzazione, Gestione**

⁹ Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: *"Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario."* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale *"Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità"*.

e **Controllo ex D.Lgs. 231/2001** (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”), si è **ispirata** alle **Linee Guida** per la costruzione dei modelli emanate da **Confindustria** (2021) e da **Assobiomedica**¹⁰ (di seguito, per brevità, “Linee Guida di riferimento”) ed alle più rilevanti Circolari emesse da Confindustria. Con specifico riferimento all’adozione e gestione dei canali di segnalazione per le violazioni disciplinati dal Decreto whistleblowing, la pertinente attività di aggiornamento del Modello e della relativa documentazione ha tenuto conto sia delle linee guida pubblicate in argomento da ANAC (le “**Linee Guida ANAC**”) sia delle indicazioni contenute nella Guida Operativa diramata da Confindustria (2023).

Il percorso indicato dalle suddette Linee Guida per l’elaborazione del modello di organizzazione e gestione può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del Vertice aziendale – dal management, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di riferimento sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico o di comportamento, con riferimento ai reati considerati;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- la comunicazione al personale e la formazione;
- il sistema di controllo integrato.

Con riferimento ai reati colposi, invece, le componenti più rilevanti sono:

- il codice etico o di comportamento, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l’addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli.
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal modello di organizzazione e gestione;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;

¹⁰ Associazione ora denominata Confindustria Dispositivi Medici, ovvero la Federazione di Confindustria che unisce, rappresenta e valorizza le imprese che operano in Italia nel settore dei dispositivi medici.

- continuità di azione;
- obbligo, da parte delle strutture organizzative, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Infine, nella predisposizione ed i successivi aggiornamenti del proprio Modello 231, Polygon ha altresì tenuto in considerazione i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

2. POLYGON GROUP

2.1 LA SOCIETÀ

Polygon S.p.A. è un'azienda attiva nel settore dell'ingegneria clinica e nella gestione e manutenzione di apparecchiature elettromedicali e di centrali di sterilizzazione presso aziende ospedaliere, pubbliche e private, nonché nella gestione, sanificazione, manutenzione e logistica per il riutilizzo degli ausili per disabili.

La Società è stata costituita nel gennaio 2002, con denominazione "Tecnologie Sanitarie S.p.A." ed è diventata operativa nel giugno dello stesso anno con l'acquisizione del ramo d'azienda "Divisione Elettromedicali" della Ditta Giuseppe Zanzi & Figli S.p.A., presente nel settore dei servizi tecnologici fin dal 1939 e dei servizi elettromedicali dal 1988. La Società ha acquisito, con il suddetto ramo d'azienda, contratti, referenze, personale, *know-how* ed attività operative. Si presenta pertanto sul mercato con un'esperienza di oltre venti anni di attività nella manutenzione e gestione globale delle apparecchiature elettromedicali, nei servizi di ingegneria clinica e nella gestione di centrali di sterilizzazione.

La *mission* aziendale è quella di fornire servizi di ingegneria clinica e di gestione di centrali di sterilizzazione a strutture ospedaliere, pubbliche e private, relativamente alle apparecchiature elettromedicali ed alla sterilizzazione, dalla fase di progettazione del servizio, pianificazione degli acquisti, collaudi iniziali e gestione (ad es. pianificazione e programmazione delle verifiche di sicurezza, degli interventi manutentivi e correttivi, ecc.), fino alla loro dismissione.

Nel 2021 Tecnologie Sanitarie S.p.A. si è trasformata in "Polygon – Technical Solutions", un nuovo logo e un nuovo nome per fronteggiare le nuove sfide sanitarie globali.

Il riconoscimento dei risultati e del significativo potenziale di Polygon nel mercato di riferimento hanno portato, nel 2023, all'operazione di acquisizione dell'integrale capitale della Società ad opera del gruppo statunitense di *private equity* H.I.G. Capital (tramite la società Luna BidCo s.p.a., poi incorporata dalla controllata Polygon s.p.a. con successiva operazione di fusione inversa perfezionatasi nel novembre 2023). A Tale operazione straordinaria ha fatto seguito la rinnovazione di alcune cariche societarie (CDA, Risorse Umane e Chief Financial Officer) nonché la sostituzione dei componenti degli Organi di Controllo quali l'OdV, il Collegio Sindacale e la Società di revisione.

Il personale di Polygon, che opera su tutto il territorio nazionale, può contare sull'apporto logistico di laboratori e magazzini situati presso le strutture ospedaliere in cui opera.

In particolare, la Società esercita le seguenti principali attività:

- inventario, prove di accettazione, installazione, manutenzione correttiva, preventiva e straordinaria, verifiche di sicurezza elettrica, controlli funzionali e consulenza tecnica ai clienti per la gestione delle apparecchiature elettromedicali, monitoraggio delle sale operatorie, manutenzione e verifiche impianti elettrici,
- gestione di centrali di sterilizzazione e strumentario chirurgico,
- gestione, sanificazione, manutenzione e logistica per il riutilizzo degli ausili per disabili,
- servizi di centro di contatto (*contact center*) e supporto (*help desk*) per la gestione delle richieste di intervento e supporto tecnico su apparecchiature, dispositivi medici, servizi, tecnologie ed impianti di strutture sanitarie e scientifiche,
- progettazione,

ed è abilitata, ai sensi del Decreto 22 gennaio 2008, n. 37, recante norme per la sicurezza degli impianti, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento ed alla manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 del Decreto n. 37/2008.

Polygon ha la propria sede legale e amministrativa a Roma ed una sede a Milano.

Inoltre, dal 2018, la Società opera in Spagna attraverso una stabile organizzazione (*branch*); nella Convenzione tra l'Italia e la Spagna, per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e per prevenire le evasioni fiscali¹¹, la stabile organizzazione è definita come una sede fissa di affari in cui l'impresa esercita in tutto o in parte la sua attività. Polygon non ha quindi creato un veicolo societario per gestire le attività estere (società di diritto spagnolo), ma ha aperto una linea di attività che è totalmente riconducibile alla Società italiana ed alla sua *governance*. Inoltre, i processi della *branch* ed il relativo sistema di controllo implementato, anche ai fini della mitigazione dei rischi di commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, sono coerenti con quelli della Società italiana e prevedono flussi informativi (periodici e ad evento), dalle corrispondenti funzioni della *branch* spagnola verso l'Organismo di Vigilanza di Polygon, analoghi a quelli indicati all'allegato 2 del presente Modello.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di governo di Polygon è di tipo tradizionale, reggendosi sui seguenti Organi Sociali cui sono affidate le funzioni di indirizzo, gestione e controllo dell'intera attività necessaria al raggiungimento delle finalità istituzionali:

- l'**Assemblea dei Soci**, competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto. L'Assemblea, legalmente convocata e regolarmente costituita, rappresenta la universalità degli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti gli azionisti, anche se non intervenuti o dissenzienti. È presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il **Consiglio di Amministrazione**, composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 9 (nove) membri, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali ritenga opportuni, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto riserva all'Assemblea dei Soci;
- il **Collegio Sindacale**, composto di 3 (tre) membri effettivi, di cui un presidente, e di 2 (due) membri supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci, assolve le funzioni, i compiti ed i doveri previsti dal codice civile;
- la **Società di Revisione**, regolarmente iscritta all'Albo Speciale e che svolge l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società, è stata nominata dall'Assemblea di Soci nonostante Polygon non sia a ciò tenuta a norma di legge.¹²

2.3 PARTECIPAZIONI E RELAZIONI SOCIETARIE: ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO

La Società ha rapporti significativi qualificabili come "di gruppo" ai sensi della normativa civilistica¹³.

¹¹ Ratificata con L. 29 settembre 1980, n. 663, in GU 23 ottobre 1980, n. 292.

¹² L'incarico di revisione e controllo contabile è affidato alla società di revisione Ernst & Young S.p.A. ("EY S.p.A.").

¹³ Il gruppo di società consiste in un'aggregazione di imprese formalmente autonome e indipendenti l'una dall'altra ma assoggettate tutte ad una direzione unitaria. Si presume (salvo prova contraria) che l'attività di direzione e coordinamento di società sia esercitata dalla società o ente che le controlla: a) in quanto dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria ovvero dei voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante; b) in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa (art. 2359 c.c.). Nel Decreto 231 non vi sono disposizioni che disciplinino, o prendano in considerazione espressamente la responsabilità degli enti nell'ambito di un contesto di gruppo. Le linee Guida di Confindustria (2021) sottolineano come, non essendo il "Gruppo" a sua volta un ente, non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati all'art. 1 del Decreto 231. Pertanto, non si può affermare una responsabilità diretta *del* gruppo ai sensi del decreto 231. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa: è dunque più corretto parlare di responsabilità da reato *nel* gruppo.

In tale ottica¹⁴, Polygon si fa parte attiva, richiedendo almeno alle società in relazione alle quali esercita poteri di direzione e controllo ex artt. 2359 e 2497 e ss. del c.c. - e comunque nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle stesse - l'adozione e implementazione di un proprio codice etico e di un proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto 231 – che tengano conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse – nonché la costituzione di un autonomo Organismo di Vigilanza.¹⁵

Inoltre, sono previste forme di collaborazione tra gli Organismi e specifici flussi informativi in favore dell'OdV di Polygon (cfr. par. 4.3.1).

Quanto sopra nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la correttezza dei comportamenti, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti di settore;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del gruppo che eventuali comportamenti illeciti possono dar luogo all'applicazione di sanzioni penali e amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio, l'operatività e l'immagine non solo della società eventualmente interessata, ma anche delle altre società del gruppo.

3. IL MODELLO 231 E LE SUE COMPONENTI

3.1 IL MODELLO 231

3.1.1 Le finalità del Modello

Il Modello di Polygon, così come illustrato nel presente documento, rappresenta il **sistema di regole operative e comportamentali** che **ispirano l'attività** della Società, nonché gli ulteriori **elementi di controllo** di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto del Decreto 231.

In particolare, il **Modello 231** si pone l'**obiettivo** di:

- a) integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario di Polygon, che presiede alla gestione e al controllo della stessa;
- b) definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto, consentendo a tutti i possibili destinatari del Modello di conoscere le fonti documentali di riferimento per le proprie attività ed i sistemi gestionali e di controllo implementati da Polygon ai fini della mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposto;

¹⁴ È infatti opportuno che l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della Responsabilità 231 tenga conto di alcuni accorgimenti nel caso dei gruppi societari, al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una efficace politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa. Innanzitutto, ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello 231. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della *holding* in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Tuttavia, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello 231.

¹⁵ Rispettare l'autonomia delle singole società facenti parte del Gruppo non significa infatti abdicare a qualsiasi forma di coordinamento ai fini di un'efficace implementazione e monitoraggio degli adempimenti e strumenti di *compliance* che sfrutti le possibili sinergie di una struttura di gruppo (anche al fine di mitigare entro la soglia di accettabilità i rischi tipici derivanti dai rapporti infragruppo). Ad esempio, in accordo con le Linee Guida di Confindustria (2021), si potranno certamente definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe altresì promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

- c) informare tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale, costante e rigoroso rispetto dello stesso;
- d) formare i destinatari interni del Modello 231, ribadendo che Polygon disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, anche alle previsioni del Modello 231; la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Polygon si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- e) sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Polygon, che la commissione di un reato presupposto – anche solo nella forma del tentativo – nel malinteso interesse o vantaggio della Società, può dare luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, bensì anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- f) informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni;
- g) consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio e controllo continuo, di intervenire tempestivamente al fine di ridurre il citato rischio di commissione dei reati presupposto.

3.1.2 I Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato, prioritariamente, a tutto il personale operante all'interno della Società e, in particolare, a quanti si trovino ad operare nell'ambito dei processi ed aree a rischio reato. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dai seguenti soggetti (di seguito i “**Destinatari**”), opportunamente formati ed informati dei contenuti del Modello medesimo:

- soggetti in posizione apicale che, secondo la definizione di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Polygon o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società (trattasi, quindi, dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**; di seguito anche gli “Amministratori”);
- componenti del **Collegio Sindacale** (di seguito, anche, i “Sindaci”);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero i **dipendenti** – ivi inclusi quelli operanti presso la *branch* – ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, “Dipendenti”, “Personale” o “Destinatari interni”).

Inoltre, tra i Destinatari del Modello e quindi obbligati al rispetto del complesso dei principi, delle prescrizioni e delle regole comportamentali cui la Società riconosce valore nello svolgimento della propria attività, sono annoverati anche i **soggetti esterni** (di seguito, anche, “Destinatari terzi”) che svolgono attività per conto di Polygon e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Pertanto, nell'ambito di questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti soggetti:

- i *partner* istituzionali e/o di scopo (società controllate/partecipate, *partner* in ATI/RTI, società con accordi commerciali stabili, *partner* finanziari, ecc.);
- i fornitori di beni, servizi e lavori;
- i consulenti professionali.

3.1.3 La struttura del Modello

Il Modello 231 di Polygon è costituito dalla presente “**Parte Generale**” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da due “**Parti Speciali**”:

- a) **Parte Speciale A** – Processi e aree a rischio reato;
- b) **Parte Speciale B** – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, nella **Parte Speciale A** sono indicate, per le categorie di reato considerate rilevanti ad esito delle attività di *risk assessment*:

- i. i principi generali di comportamento – intesi come doveri e obblighi – applicabili a tutti i processi ed aree a rischio reato e specificamente rilevanti per le singole categorie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001;
- ii. i processi e le aree a rischio reato, nonché le relative attività sensibili;
- iii. le Strutture aziendali che operano nell’ambito dei processi e aree a rischio reato;
- iv. i reati presupposto astrattamente perpetrabili e le relative esemplificative modalità di commissione;
- v. i controlli preventivi a presidio dei rischi.

La **Parte Speciale B** dedicata ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, invece, descrive:

- i. i reati di cui all’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- ii. i criteri e la valutazione dei rischi;
- iii. i principi e le norme di comportamento in materia;
- iv. la struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- v. gli adempimenti giuridici connessi ad emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche e consultazioni;
- vi. la sorveglianza sanitaria;
- vii. l’informazione e la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- viii. il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, il Modello 231 prevede **due Allegati**:

- l’**Allegato 1**, denominato “**Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001**”, contiene l’elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l’Ente;
- l’**Allegato 2**, denominato “**Piano dei flussi informativi all’OdV**”, recante tutti gli obblighi informativi verso l’OdV per i Destinatari interni del Modello 231. In particolare, l’Allegato 2 identifica: la periodicità, i contenuti e la Struttura aziendale responsabile dell’invio del flusso all’OdV; tale documento, essendo ad uso dell’OdV, potrà essere soggetto a richieste di modifica da parte di quest’ultimo al fine di introdurre, eliminare o meglio circoscrivere i flussi informativi ritenuti necessari per le attività di vigilanza (cfr. par. 4.5.3).

3.1.4 I presidi di controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001

La Società si pone l’obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, anche ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’Ente.

Ciò premesso, di seguito sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto. Detti presidi (applicabili anche alla *branch*) sono articolati su tre livelli:

- **principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascun processo ed area a rischio identificati, devono essere uniformate le scelte in termini di disegno del sistema di controllo interno e prevenzione dei rischi:
 - **segregazione delle funzioni** – deve esistere, compatibilmente con le caratteristiche della struttura organizzativa, segregazione tra coloro che assumono le decisioni, coloro che le attuano e coloro che

sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno (segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni; secondo quanto previsto dalle Linee Guida di riferimento, infatti, *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*);

- **esistenza di norme e regole procedurali interne formalizzate** (*“protocolli”*) – le attività aziendali devono essere regolamentate attraverso documenti gestionali (regolamenti, procedure, istruzioni di lavoro, ecc.) che definiscano in modo chiaro ed esaustivo ruoli, responsabilità, principi di comportamento e modalità operative, di gestione e di controllo;
 - **esistenza di deleghe e procure** (attribuzione di poteri e responsabilità) – devono esistere regole formalizzate per l’esercizio delle deleghe e delle procure (poteri autorizzativi interni e poteri di firma); ogni singola operazione o transazione viene svolta nel rispetto delle deleghe e procure vigenti; le deleghe e procure devono essere: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, *ii)* prevedere, ove richiesto, l’indicazione delle soglie di approvazione delle spese, *iii)* essere chiaramente definite e conosciute all’interno dell’organizzazione;
 - **tracciabilità delle informazioni e del processo decisionale** – ogni operazione (formalizzata in documenti, atti, transazioni, ecc.) relativa alle attività aziendali deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione e le relative fasi di autorizzazione, svolgimento e controllo delle attività devono essere verificabili *ex post*, tramite appositi supporti informatici e/o documentali che devono essere archiviati e conservati, a cura della Struttura competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza (secondo quanto previsto dalle Linee Guida di riferimento, infatti, *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”* e *“I controlli devono essere documentati”*);
- **principi generali di comportamento**, che prevedono disposizioni generali comportamentali volte a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell’ambito di ciascuna delle categorie di reato considerate rilevanti ad esito delle attività di *risk assessment*;
 - **controlli preventivi**, che consistono in presidi di controllo finalizzati a scongiurare il concretizzarsi delle modalità di attuazione dei reati in ciascuna delle attività sensibili dei processi ed aree a rischio reato.

3.1.5 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello

Il **processo di definizione** e dei successivi **aggiornamenti** del **Modello 231** di Polygon si è articolato, in sintesi, nelle seguenti **fasi**.

Fase 1: individuazione dei processi ed aree a rischio reato

In primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l’analisi della documentazione societaria rilevante (organigramma, procure, disposizioni organizzative, rapporti degli enti di certificazione, ecc.) e lo svolgimento di interviste con gli esponenti di Polygon informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie Strutture aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree aziendali (ivi incluse quelle della *branch*) nell’ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto del Decreto 231, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto (processi ed aree a rischio reato), e le relative attività sensibili (ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto). Successivamente, sono stati individuati i reati presupposto potenzialmente realizzabili nell’ambito dei processi ed aree a rischio e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Fase 2: risk assessment

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione del reato), si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi ed aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica dei presidi di controllo interno esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc., anche con riferimento alla *branch*) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Strutture aziendali coinvolte nel *risk assessment*. Le verifiche sul sistema di controllo hanno riguardato anche le attività svolte con il supporto di società esterne (*outsourcing*).

Fase 3: gap analysis

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee Guida di riferimento, dalla giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, dalla dottrina prevalente in materia di D.Lgs. 231/2001 e dalle migliori prassi applicative del Decreto in materia di definizione, aggiornamento e implementazione dei modelli di organizzazione e gestione.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistente e quello ritenuto ottimale ha consentito alla Società di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

Fase 4: definizione / aggiornamento del Modello 231

Infine, si è provveduto alla definizione / aggiornamento del Modello 231 sulla base degli esiti delle attività sopra descritte, assicurando quindi che lo stesso riflettesse l'evoluzione della struttura organizzativa di Polygon e dei suoi processi aziendali, nonché che contemperasse tutti i reati presupposto del Decreto potenzialmente rilevanti ed applicabili alla Società.

Il **processo** sopra descritto è di tipo **ricorsivo**, che viene sottoposto a rivalutazione in occasione di momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.), di modifiche all'impianto normativo di riferimento, all'emersione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ecc. (cfr. cap. 6).

3.2 LE COMPONENTI DEL MODELLO 231

3.2.1 Il Codice Etico e di Comportamento

Il **Codice Etico** e di **Comportamento** adottato da Polygon è il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività della Società ed ha la principale funzione di rendere noti all'interno dell'organizzazione e a tutti gli interlocutori esterni, i valori ed i principi fondamentali che guidano l'attività della Società, le norme generali di condotta, le relative modalità di attuazione ed il sistema disciplinare implementato. I contenuti del Codice sono da ritenersi vincolanti per tutti i Destinatari.

3.2.2 Il sistema organizzativo

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

In particolare, il modello organizzativo prevede **tre livelli di responsabilità**:

- gli **Organi Sociali**, cui sono attribuiti i poteri di indirizzo, coordinamento e controllo (area strategica);
- le **strutture produttive** (aree operative), suddivise in aree territoriali;

- le **strutture di supporto**, che gestiscono i processi di *staff*, allocate presso le due sedi (sede legale di Roma e sede amministrativa di Milano).

Polygon è presente anche su tutto il territorio nazionale attraverso la propria rete di “commesse”, ovvero le **sedi operative** provvisorie istituite presso i committenti per la gestione di commesse di media-lunga durata. Tali sedi operative, coordinate da un Responsabile di commessa, hanno il compito di gestire le attività operative oggetto di appalto secondo quanto definito contrattualmente con il committente ed in accordo con le regole definite dai sistemi gestionali implementati dalla Società.

La struttura organizzativa prevede, inoltre, una **Direzione filiale estera** che si occupa della gestione delle commesse acquisite fuori dal territorio nazionale ed, in particolare, in Spagna. Con riferimento alla **branch spagnola** la Società ha strutturato dei meccanismi di *governance* che le consentono un presidio delle attività svolte dalla stessa. In particolare, la Società ha:

- definito un organigramma funzionale ed una struttura amministrativa che si interfaccia e risponde, per le specifiche tematiche, alla Struttura competente di Polygon;
- nominato un responsabile della *branch* (affidente alla Direzione filiale estera), che risponde agli Amministratori Delegati di Polygon ed al quale riportano tutti i lavoratori impiegati nella *branch*; il Direttore della Direzione filiale estera è dotato di apposita procura e riveste il ruolo di rappresentante legale della *branch*, dirigendo e gestendo, nei limiti della procura conferita, tutte le attività della stessa.
- nominato un responsabile per la *compliance* della *branch* con la normativa locale e il raccordo con gli obblighi e le regole applicabili in forza del Modello 231 di Polygon e della documentazione ad esso connessa. Tale figura è altresì il referente per le attività di monitoraggio e verifica da parte dell’OdV di Polygon;
- Predisposto ed implementato flussi informativi (periodici e ad evento) nei confronti dell’OdV, analoghi – nella misura in cui la *branch* annoveri figure e funzioni corrispondenti a quelle di Polygon – a quelli della Società.

Al fine di formalizzare il suddetto sistema organizzativo, Polygon ha messo a punto un **organigramma**, nel quale sono specificate:

- le Strutture in cui si suddivide l’attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i Responsabili che operano nelle singole Strutture.

La Società, inoltre, ha riportato in uno specifico **mansionario**, presente nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato (cfr. par. 3.2.3), quali sono le principali attività e responsabilità di ogni Struttura di Polygon.

In materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, la Società si è dotata di una struttura organizzativa al fine di osservare le previsioni definite dalla normativa prevenzionistica vigente, nell’ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi per i lavoratori. Per maggiori informazioni sul sistema organizzativo della salute e sicurezza sul lavoro si rinvia alla Parte Speciale B del Modello.

In materia di **ambiente**, la Società considera la tutela dell’ambiente un obiettivo rilevante per la propria attività. Per tale ragione è stato identificato un Responsabile Compliance SGI (Sistema di Gestione Integrato), con il fine di identificare e presidiare gli aspetti ambientali significativi connessi alle attività lavorative e definire le misure di mitigazione e prevenzione anche rispetto alla teorica commissione di reati presupposto in materia ambientale.

I documenti connessi al sistema organizzativo sono aggiornati in caso di cambiamenti intervenuti nell’organizzazione aziendale ovvero nella normativa applicabile di riferimento.

Si rappresenta, infine, che la Società ha implementato un **sistema di remunerazione e incentivazione**, applicato a tutti i lavoratori della Società, che prevede obiettivi aventi carattere di ragionevolezza ed è incentrato anche sulla valorizzazione dell’elemento qualitativo e comportamentale dell’operato dei suoi destinatari. L’iniziativa mira, pertanto, alla creazione di un ambiente di lavoro consapevole e informato, anche

con riferimento ai temi e rischi di *compliance* rilevanti in base all'area di operatività e alla struttura aziendale di appartenenza, favorendo in ultima analisi la creazione di una cultura aziendale improntata alla trasparenza, legalità e ricerca della massima valorizzazione delle risorse umane e dei relativi apporti lavorativi.

3.2.3 Le procedure manuali ed informatiche

Polygon ha messo a punto un complesso di **norme e regole procedurali interne**, sia **manuali** e sia **informatiche**, volte a specificare l'articolazione dei processi dell'organizzazione, **descrivendo** le relative **modalità di svolgimento**, individuando i **contenuti** e le **responsabilità**, nonché le **attività di controllo** e di **monitoraggio** da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali (ivi incluse quelle della *branch*).

In particolare:

- il **Manuale del Sistema di Gestione Integrato** (di seguito anche "MSGI"), che rappresenta il principale documento che descrive il Sistema di Gestione Integrato (di seguito anche "SGI") che la Società ha predisposto ed applica per lo svolgimento delle sue attività; in esso sono contenuti gli obiettivi e la dichiarazione della politica aziendale che Polygon ha inteso perseguire ed una descrizione dell'attività svolta dalla Società;
- le **Procedure Organizzative**, che forniscono dettagli su come realizzare e tenere sotto controllo le attività rilevanti per la qualità, per l'ambiente, per la responsabilità etica, per la salute e la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della corruzione, nel rispetto della politica aziendale espressa in obiettivi ed indirizzi generali dettati dagli Organi Sociali. Tali documenti descrivono i criteri, le responsabilità e le modalità operative dei singoli incaricati e delle Strutture della Società;
- le **Procedure/Istruzioni Operative, Specifiche e Standard, Protocolli di Lavorazione e Controllo**, che contengono in forma esplicita e dettagliata tutti gli elementi necessari e utili per la corretta esecuzione e controllo delle attività operative, in conformità alle prescrizioni contenute nelle norme, regolamenti, leggi, documenti contrattuali, procedure organizzative e MSGI della Società.

I controlli preventivi descritti nelle Parti Speciali del Modello sono articolati e declinati operativamente all'interno dei suddetti documenti, diffusi presso tutte le Strutture aziendali e resi disponibili per tutti i Destinatari interni.

La Società, inoltre, ha definito le responsabilità, le modalità e la tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento e approvazione delle suddette norme e regole procedurali interne.

L'insieme di queste - definite da Polygon per disciplinare le modalità operative nei processi ed aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse - sono mappate nell'ambito dell'attività di *risk assessment* e sono costantemente aggiornate da Polygon con la modifica degli assetti organizzativi e procedurali, verificando che le nuove norme e regole procedurali interne assicurino nel tempo il necessario presidio del rischio di commissione dei reati presupposto.

3.2.4 I poteri autorizzativi e di firma

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di riferimento, il **Consiglio di Amministrazione** di Polygon è l'organo preposto a **conferire** ed **approvare** formalmente le **deleghe** ai singoli **Amministratori/Amministratori Delegati**.

Il conferimento di poteri rappresentativi a soggetti terzi che esulano dalle deleghe dei singoli Amministratori/Amministratori Delegati deve essere preventivamente deliberato/autorizzato dal **Consiglio di Amministrazione**.

Gli **Amministratori Delegati** - nei limiti e nel rispetto delle deleghe loro attribuite dal **Consiglio di Amministrazione** di Polygon - possono direttamente conferire apposite procure a soggetti terzi.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società sono fissati in modo coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le Strutture e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, al fine di garantire la comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti (anche all'Organismo di Vigilanza).

In particolare, l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni della Società, si ispira ai seguenti principi di massima:

- è formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indica con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega ed i poteri rispettivamente assegnati;
- prevede limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- prevede soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- dispone l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- è disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- è coerente con le norme e le regole procedurali interne definite dalla Società;
- garantisce la documentabilità del sistema dei poteri, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

In materia di tutela della **salute e sicurezza** sul **lavoro**, il Consiglio di Amministrazione ha identificato, nella figura di uno dei due Amministratori Delegati, il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, dotandolo di tutti i poteri organizzativi e di spesa adeguati a far fronte alle attività e mansioni che tale qualifica richiede. Il Datore di Lavoro ha provveduto all'individuazione di un Dirigente Delegato per la Sicurezza, prevedendo in capo allo stesso, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, piena facoltà di sub-delega. Al fine di garantire un presidio operativo della salute e sicurezza dei lavoratori in maniera capillare sul territorio, il Dirigente Delegato per la Sicurezza, a sua volta, ha identificato diversi Sub-Delegati per la Sicurezza.

3.2.5 La comunicazione, la formazione e l'addestramento

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

Tutti i Destinatari del Modello (sia interni sia esterni) sono tenuti ad **avere** piena **conoscenza** degli **obiettivi di correttezza e trasparenza** che si intendono perseguire con il **Modello** stesso e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

Al fine di assicurare una idonea efficacia preventiva del Modello, Polygon ha ritenuto opportuno differenziare le esigenze informative dei diversi *stakeholder* (interni ed esterni) dalla formazione specifica rivolta a tutti quei soggetti interni che rivestano funzioni direttive o di vigilanza ovvero che – soggetti alla direzione e controllo dei primi - operino in specifici processi ed aree a rischio reato.

Di tutte le attività di formazione ed informazione viene conservata idonea evidenza documentale nelle forme previste dal SGI e trasmessa all'OdV per informativa.

Informazione ai Destinatari interni

Il Modello 231 della Società è consegnato formalmente a tutti i Destinatari interni con le seguenti modalità:

- a) consegna dell'intero Modello a ciascun Amministratore che dovesse subentrare a quelli che lo hanno approvato, con sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso, compreso il sistema disciplinare loro applicabile. La dichiarazione è archiviata e conservata dall'OdV;
- b) l'invio di una lettera/e-mail, a firma degli Amministratori Delegati, sui contenuti generali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento e sugli impegni richiesti;
- c) pubblicazione in tutte le bacheche aziendali, a disposizione dei Dipendenti e dei relativi rappresentanti sindacali, della suddetta comunicazione informativa, del Codice Etico e di Comportamento e di uno specifico estratto del sistema disciplinare;
- d) pubblicazione del Modello e del Codice Etico e di comportamento, nonché delle procedure aziendali, sulla intranet aziendale;
- e) distribuzione a tutto il Personale di opuscoli informativi su quanto previsto dal Modello 231;
- f) consegna della documentazione del Modello in formato cartaceo o informatico a chiunque ne faccia richiesta.

Alle nuove risorse da assumere, prima della contrattualizzazione del rapporto, viene consegnato dal Responsabile della Struttura competente in ambito risorse umane, il Modello 231 ed il Codice Etico e di Comportamento. In fase di contrattualizzazione, questi soggetti devono sottoscrivere una specifica *"dichiarazione di adesione ai principi etici e di condotta della Società"*.

Informazione ai Destinatari terzi

A tutti i Destinatari terzi (*partner*, fornitori, consulenti, ecc.), al momento dell'approvazione e dei successivi aggiornamenti viene inviata una specifica informativa contenente una breve presentazione del Decreto, del Modello e del Codice Etico e di Comportamento della Società e le indicazioni per la loro reperibilità.

Nello specifico, il Modello ed il Codice Etico e di Comportamento sono resi disponibili per tutti i Destinatari terzi tramite pubblicazione sul sito *web* della Società (all'indirizzo <http://www.polygon.eu>). Tali soggetti potranno in qualunque momento richiedere alla Società la consegna di copia cartacea della suddetta documentazione.

Al fine di formalizzare e dare cogenza all'obbligo del rispetto dei principi del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento da parte dei Destinatari terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso. Tale clausola prevede apposite sanzioni di natura contrattuale (ad esempio la facoltà di risolvere di diritto e con effetto immediato il contratto), nell'ipotesi di violazione del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, oltre alla possibilità di richiedere il risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Società.

Inoltre, il Modello 231 ed il Codice Etico e di Comportamento, nonché la Politica per la Prevenzione della Corruzione:

- sono sottoposti ad esplicita accettazione sin dal processo di qualifica dei fornitori, dei *partner* e dei consulenti professionali;
- sono stati inviati alle società controllate e partecipate, con richiesta di sottoscrizione da parte del legale rappresentante di una dichiarazione di impegno al rispetto degli stessi.

Piano formativo interno

Un primo ciclo formativo è stato progettato e realizzato a seguito della prima approvazione del Modello 231, di cui la Società conserva idonee registrazioni.

La formazione viene ripetuta a seguito dell'approvazione degli aggiornamenti del Modello; inoltre, periodicamente sono progettati ed erogati specifici cicli di formazione, secondo quanto previsto dalla procedura aziendale in materia di gestione della formazione delle risorse umane, che hanno un grado di approfondimento diversificato in funzione del profilo dei vari Destinatari interni, ad esempio sulla base del diverso livello di coinvolgimento delle risorse nei processi ed aree a rischio reato.

La formazione, di carattere obbligatorio per tutto il Personale, ha i seguenti contenuti di massima:

- introduzione della normativa e delle modalità di attuazione di quanto previsto dai documenti del Modello 231 adottato ed attuato;
- illustrazione delle singole componenti del Modello 231 e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- presentazione ed inquadramento dell'Organismo di Vigilanza (requisiti, poteri, attività di vigilanza, ecc.) e dei relativi obblighi di collaborazione e di informazione, nonché delle forme di tutela del segnalante;
- illustrazione, con riferimento ai singoli processi ed aree a rischio reato, dei principali rischi di commissione dei reati presupposto e delle misure e protocolli definiti per la gestione degli stessi;
- illustrazione del sistema di segnalazione degli illeciti (previsto obbligatoriamente ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 e del Decreto whistleblowing), ed in particolare dei canali adottati, delle condizioni e modalità di accesso alle segnalazioni interne (ed esterne), degli obblighi, tutele e responsabilità connesse all'utilizzo di tali canali nonché all'attività di gestione delle segnalazioni da parte dei soggetti preposti;
- presentazione del sistema disciplinare e delle possibili conseguenze della violazione del Modello e delle procedure connesse (e.g. la procedura di gestione delle segnalazioni).

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti viene formalizzata e tracciata mediante le seguenti evidenze:

1. richiesta della firma di presenza (o altra modalità di tracciatura della presenza, ad esempio in caso di "e-learning");
2. realizzazione di un test di apprendimento;
3. compilazione di un verbale di formazione contenente anche la valutazione di apprendimento dei discenti;
4. flusso informativo all'OdV e consegna della documentazione di cui ai punti precedenti, unitamente al materiale formativo utilizzato ed al *curriculum vitae* dei formatori incaricati dalla Società.

Tutti i Dipendenti potranno comunque sempre richiedere alla Società informazioni e/o approfondimento sul Modello ovvero sulla comprensione ed internalizzazione dei protocolli e controlli previsti.

A seguito di ciascuno *step* di formazione, l'OdV effettua un'analisi agli esiti dell'attività formativa e dei fabbisogni emergenti, individuando (anche in relazione alle verifiche effettuate ed alle criticità eventualmente riscontrate, al *turnover* del Personale, ad eventuali modifiche normative o dell'organizzazione ovvero a seguito di aggiornamento del Modello stesso) il profilo delle risorse che dovrebbero essere coinvolte in specifici corsi/incontri di sensibilizzazione/approfondimento.

Per la formazione e l'addestramento, nonché per la comunicazione ed il coinvolgimento del Personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si rinvia alla Parte Speciale B del Modello.

3.2.6 Il sistema di controllo integrato

Polygon, al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dagli Organi Sociali e di perseguire il miglioramento dei propri sistemi di gestione, ha adottato un Sistema di Gestione Integrato.

In particolare, il Sistema di Gestione di Polygon è certificato secondo:

- **UNI EN ISO 9001 e UNI CEI EN ISO 13485** per la **gestione della qualità**.

Il sistema per la gestione della qualità prevede l'identificazione, la pianificazione, l'attuazione, il controllo ed il riesame, secondo il modello *Plan, Do, Check, Act*, conosciuto come "*ciclo di Deming*" di tutti i processi aziendali rilevanti. In particolare, per ogni processo sono definite:

- le procedure e/o le istruzioni con le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività necessarie all'efficace funzionamento e controllo di processi;

- gli indicatori necessari per la misurazione, il monitoraggio e l'analisi delle prestazioni, sottoposti ai riesami;
- le registrazioni, che consentono di determinarne l'effettiva attuazione e la conformità ai requisiti applicabili derivanti dalle norme volontarie, da leggi o da accordi contrattuali di vario genere;
- gli *standard* prestazionali o gli obiettivi di miglioramento del processo.

▪ **UNI EN ISO 14001 per la gestione dell'ambiente.**

Il sistema per la gestione dell'ambiente prevede:

- l'individuazione degli aspetti ambientali rilevanti sulla base delle normative applicabili alla Società e delle attività produttive esercitate. Per ogni attività, prodotto e servizio rilevante di Polygon, vengono esaminati, tra l'altro, i seguenti aspetti in condizioni operative normali, eccezionali e di emergenza: consumi di energia, acqua, materie prime, materiali di consumo e prodotti tecnici; emissioni nell'atmosfera; scarichi idrici; rifiuti; PCB/PCT; sostanze lesive dell'ozono / gas; emissione rumore; possibilità contaminazione suolo; paesaggio; emissioni diffuse;
- la valutazione di impatto ambientale, mediante uno specifico documento di analisi, coordinata dal Responsabile Compliance SGI con la collaborazione di esperti esterni e dei Responsabili Territoriali per i siti di competenza;
- la gestione e tenuta sotto controllo degli stessi mediante gli stessi strumenti di cui sopra (procedure, istruzioni, registrazioni, indicatori prestazionali).

▪ **ISO 45001 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.**

Il sistema per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, conforme alle specifiche richieste dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 nonché alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, copre i seguenti adempimenti previsti dalla normativa cogente:

- individuazione del Datore di Lavoro;
- implementazione di un sistema di deleghe e sub-deleghe in relazione alla gestione delle Strutture territoriali;
- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente;
- designazione dei Preposti alle varie attività con delega;
- designazione Addetti alle emergenze (primo soccorso e antincendio);
- valutazione di tutti i rischi e redazione e adozione formale del documento di valutazione dei rischi (DVR);
- individuazione delle misure per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, fornitura dei dispositivi di protezione collettivi ed individuali ed attivazione della vigilanza sulle istruzioni impartite;
- attivazione della sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischi;
- comunicazione ad INAIL degli infortuni e del nominativo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- formazione generale e specifica ed informazione al personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- riunione periodica per il riesame complessivo del sistema di gestione della salute e sicurezza;
- presenza e diffusione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare le condotte non conformi al sistema stesso.

Per ulteriori informazioni, si rinvia al paragrafo 3.2.9 ed alla Parte Speciale B del Modello.

▪ **SA 8000 per la gestione della responsabilità sociale**

Il sistema per la gestione della responsabilità sociale garantisce:

- ai lavoratori la tutela dei loro diritti ed il rispetto delle loro dignità e libertà umane;
- alla Società il rispetto di tutte le leggi nazionali e le regolamentazioni internazionali in materia di diritto del lavoro, diritti umani, tutela contro lo sfruttamento dei minori, sicurezza e salubrità nei luoghi di lavoro;
- l'impegno alla diffusione di tali diritti lungo tutta la filiera di fornitori e subappaltatori, estendendo tali principi verso un ampliamento della cultura della responsabilità sociale. Essere responsabili socialmente significa infine rispettare, attraverso l'attribuzione di specifiche responsabilità, la definizione di indicatori prestazionali, l'implementazione di una specifica procedura per gestire le segnalazioni e non conformità da parte di *stakeholders* interni (lavoratori) ed esterni (ad es., organizzazioni sindacali), la conduzione di *audit*, la formazione ed il riesame continuo del sistema.

▪ **UNI PDR 125** per la **gestione della Parità di Genere**

Il sistema per la gestione della Parità di Genere garantisce:

- ai lavoratori la parità di genere, l'uguaglianza di opportunità e il riconoscimento del valore di ogni individuo

▪ **ISO 27001** per la **gestione della Sicurezza dei Dati**

Il sistema per la gestione della Sicurezza dei dati garantisce:

- l'implementazione di sistemi di controllo che garantisca la sicurezza dei dati in termini di riservatezza, integrità e disponibilità

▪ **ISO 37001** per la **gestione anticorruzione.**

Il sistema di gestione anticorruzione contribuisce concretamente alla prevenzione delle condotte corruttive ed al contempo:

- contribuisce alla diffusione di una cultura della trasparenza, dell'integrità e della legalità;
- genera un ritorno in termini di reputazione e fiducia degli *stakeholder*;
- permette di beneficiare di vantaggi competitivi, ad esempio, nell'ambito dei processi di approvvigionamento, anche internazionali;
- agevola l'integrazione con altri sistemi di *compliance*, attraverso l'utilizzo di una metodologia comune e riconosciuta.

Tutti i sistemi di gestione sopracitati sono verificati e certificati periodicamente da un Ente di certificazione (soggetto terzo ed indipendente) e, efficacemente implementati, costituiscono uno **strumento rilevante** anche per il **presidio** di alcuni **reati ex D.Lgs. 231/2001** (es. reati di corruzione, reati ambientali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati contro la personalità individuale).

La Società garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia del proprio SGI, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati delle verifiche interne, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, i riesami, l'autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio Personale. I risultati delle verifiche interne, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, i riesami e l'autovalutazione sono oggetto, inoltre, di appositi flussi informativi verso l'OdV (come da allegato 2).

Inoltre, Polygon, nel corso del 2018, ha provveduto alla predisposizione di un vero e proprio sistema di **gestione dei dati personali**, conforme alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 (c.d. "GDPR"). Per quanto tra i reati presupposto del Decreto non siano presenti, ad oggi, reati connessi alla gestione dei dati personali, il sistema di controllo implementato da Polygon in materia, in una logica integrata, risulta rilevante anche per il presidio di alcuni reati ex D.Lgs. 231/2001, quali ad esempio quelli richiamati dall'art. 24 *bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati).

3.2.7 Il sistema di controllo di gestione e la gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione adottato da Polygon è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget*, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da assicurare che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati ed effettuati da Strutture diverse o da soggetti per quanto possibile distinti;
- la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio;
- la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

3.2.8 La gestione processi esternalizzati

La Società, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, può avvalersi del supporto di soggetti terzi. L'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti di servizi che assicurano alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate;
- mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in *outsourcing*.

In particolare, tali contratti prevedono:

- l'attività oggetto di cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dà adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- che la Società ha facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore, inclusa la possibilità di effettuare specifici audit;
- che la Società può recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali;
- che il contratto non può essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso della Società;
- specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e rispetto della Politica per la Prevenzione della Corruzione (cfr. par. 3.2.5);
- l'identificazione di un gestore del contratto per le parti;
- l'identificazione dei livelli di servizio e di controllo attesi (c.d. *Service/Controls Level Agreement*).

I soggetti competenti della Società verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio e di controllo, il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*. Le attività di selezione, negoziazione, contrattualizzazione ed esecuzione dei rapporti con gli *outsourcer* sono regolate con maggiore dettaglio da apposite procedure gestionali.

3.2.9 Il sistema di controllo e di monitoraggio sulla salute, sicurezza sul lavoro e ambiente

Il sistema di controllo: le norme e le regole procedurali interne in materia di salute, sicurezza e ambiente

Come indicato al par. 3.2.3, Polygon ha messo a punto un complesso di norme e regole procedurali interne, sia manuali e sia informatiche, volte a specificare l'articolazione dei processi dell'organizzazione, descrivendo le relative modalità di svolgimento, individuando i contenuti e le responsabilità, nonché le attività di controllo e di monitoraggio da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Per quanto attiene alle questioni di tutela della salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, la Società ha identificato nel Responsabile Compliance SGI, con il supporto delle altre Strutture aziendali interessate, quella deputata a curare lo sviluppo, la manutenzione e la conservazione delle norme e delle regole procedurali interne, tra cui quelle relative:

- all'identificazione e valutazione dei rischi in materia di salute, sicurezza e ambiente, nonché all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo - e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un sistema di gestione che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive della Società con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alle misure di sorveglianza sanitaria ed al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici, con l'obiettivo di limitare al minimo il numero di lavoratori esposti a rischi;
- alle attività di monitoraggio e di vigilanza circa il corretto utilizzo delle stesse procedure rilevanti in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- alle modalità operative di gestione della formazione, informazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori, al fine che le stesse sia adeguate ai Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità;
- alle modalità operative di gestione delle emergenze, in funzione degli scenari emergenziali ritenuti applicabili;
- alla valutazione e qualifica dei fornitori, al fine di disciplinare i requisiti per la scelta del fornitore in conformità ai principi di sostenibilità ambientale, di salute e sicurezza, di responsabilità sociale, di prevenzione della corruzione;
- alle modalità operative di comunicazione e gestione degli incidenti, infortuni e quasi incidenti;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine, impianti e dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- alle modalità operative per la gestione delle tematiche ambientali, quali: gestione ambientale, gestione dei rifiuti, sostanze pericolose, ecc.

Dette norme e regole procedurali interne costituiscono le regole da seguire in relazione ai processi aziendali interessati, prevedendo sia la definizione delle responsabilità sia anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Il sistema di monitoraggio della salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio delle prestazioni.

Innanzitutto, il monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- a) l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione

messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza. Al contempo, gli stessi lavoratori devono operare nel pieno rispetto della normativa ambientale vigente che disciplina le modalità operative connesse, ad esempio, alla gestione di rifiuti ed alla segnalazione di eventi che possano potenzialmente compromettere l'ambiente;

- b) il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente (ad esempio, Datore di Lavoro, RSPP, Dirigenti, Preposti, Responsabile Compliance SGI, ecc.), i quali intervengono, tra l'altro, in materia di: *i)* vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sull'osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in dette materie; *ii)* segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali deficienze e problematiche; *iii)* individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; *iv)* elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; *v)* proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi; *vi)* identificazione degli aspetti ambientali significativi e delle connesse modalità di tutela e gestione.

Polygon persegue le politiche aziendali attraverso la definizione di obiettivi e programmi coerenti al fine di formalizzare lo sforzo concreto verso il miglioramento continuo e l'impegno alla prevenzione dell'inquinamento nei confronti dell'ambiente, nonché a garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e tutti i diritti dei lavoratori.

Il monitoraggio e la misurazione delle *performance* dei processi di salute, sicurezza e ambiente di Polygon avvengono mediante la costante verifica di conformità a quanto descritto nella documentazione del Sistema di Gestione Integrato, ovvero mediante:

- audit interni;
- rapporti di non conformità;
- azioni correttive.

Polygon, inoltre, tiene sotto controllo i propri processi attraverso:

- l'individuazione degli indicatori di *performance*;
- la definizione degli obiettivi attraverso l'elaborazione del piano di miglioramento;
- la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi formalizzata nel corso dei riesami di direzione.

L'attività di monitoraggio e misurazione è svolta dal Responsabile Compliance SGI, con il supporto delle altre Strutture aziendali interessate, attraverso l'analisi e la valutazione dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi.

All'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il monitoraggio del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute, della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva. I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle Strutture aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede, quale requisito di efficacia esimente del modello di organizzazione e gestione, che l'Ente non risponde se prova che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"* (comma 1, lett. b) e che non si sia verificata *"omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo"* di cui trattasi (comma 1, lett. d).

Tale adempimento si inquadra inoltre, nel modello di *governance* classico, quale espressione anche del più generale obbligo di valutare l'adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile richiesto all'organo amministrativo dall'art. 2381 del c.c.¹⁶; nel caso di Polygon, la **nomina dell'Organismo di Vigilanza** è demandata al **Consiglio di Amministrazione**, cui spetta da Statuto la vigilanza sul buon andamento della gestione societaria. Il Consiglio di Amministrazione individua, altresì, il Presidente dell'OdV.

L'Organismo di Polygon è un **organo collegiale misto**, composto da **tre membri esterni** alla Società, individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie e di controllo interno, nonché con un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto 231. Tra i membri dell'OdV può essere eventualmente ricompreso anche un componente del Collegio Sindacale, atteso che anche i Sindaci sono caratterizzati da autonomia e indipendenza e svolgono una funzione di controllo e di vigilanza.

Tale configurazione garantisce:

- l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di reati presupposto;
- il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno.

L'Organismo si è dotato di un apposito **Regolamento**, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività operative.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di riferimento, l'OdV di Polygon è in possesso dei **requisiti** di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli Organi Sociali e dal Personale nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica o funzionale nei confronti di qualsiasi funzione, organismo o struttura aziendale.

¹⁶ L'obbligo in questione è ulteriormente rafforzato, a seguito del D.Lgs. 12 gennaio 2019 n. 14 (con cui è stata data attuazione alla prima parte del Codice della Crisi di Impresa e dell'insolvenza), dalla nuova formulazione del secondo comma dell'art. 2086 cod. civ. che oggi prevede: *"L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale"*.

I membri dell'Organismo sono scevri da qualsiasi forma di interferenza, conflitti/comunanze di interessi e di condizionamento da parte della Società, compresi ulteriori incarichi/ruoli concorrenti che ne possano far desumere la subordinazione ovvero minarne l'obiettività di giudizio.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza semestrale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello 231.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. Infatti, la Società mette a disposizione dell'OdV un *budget* annuo, al quale l'OdV può accedere previa semplice richiesta scritta, fornendo la documentazione giustificativa della spesa sostenuta/da sostenere. In caso di necessità, l'OdV può richiedere al Consiglio di Amministrazione un'integrazione dei fondi assegnati, motivando adeguatamente le ragioni per le quali essi risultino non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze.

Oltre all'approvazione del proprio Regolamento, l'OdV organizza le proprie attività in totale autonomia, garantendo un minimo di riunioni / audit all'anno previste dall'incarico e rendendo conto delle attività di vigilanza effettivamente espletate. L'OdV può, con decisione unanime, delegare uno o più specifici compiti (ad esempio specifiche attività di audit, audizione di referenti aziendali, ecc.): *i)* a singoli componenti dell'OdV stesso; *ii)* a Strutture aziendali specificatamente individuate (ad esempio il Responsabile Compliance SGI); *iii)* a professionisti esterni specificamente selezionati, nell'ambito del *budget* assegnato. Tutti i soggetti esterni all'Organismo coinvolti nelle attività del medesimo, devono essere sottoposti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per l'OdV in merito alle informazioni ed ai dati acquisiti. In ogni caso, le risultanze delle attività delegate devono costituire oggetto di analisi collegiale nella prima riunione utile. La responsabilità derivante da tali attività ricade comunque sull'Organismo nel suo complesso.

Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere. Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza di Polygon si avvale del supporto delle Strutture aziendali e/o di eventuali consulenti esterni che, di volta in volta, si rendono necessari.

Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente (almeno una volta al mese) per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi ed aree a rischio reato, l'OdV si avvale anche del corpo procedurale aziendale, dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili dei processi ed aree a rischio reato. Analoghi poteri e facoltà sono previsti anche in relazione all'attività e struttura della *branch* spagnola.

Inoltre, è presente una **Segreteria Tecnica** dell'OdV con il compito di:

- organizzare le riunioni e tenere il libro vidimato dei verbali;
- partecipare alle riunioni dell'OdV in qualità di segretario verbalizzante;
- operare da interfaccia tra l'OdV e la Società (Organi Sociali e Dipendenti), anche al fine di agevolare l'operatività dello stesso e le comunicazioni istituzionali.

Infine, è previsto che, alla scadenza dell'incarico ed in caso di mancato rinnovo, l'OdV o i singoli componenti collaborino con i membri subentranti, sia a livello informativo sia con la messa a disposizione di tutta la documentazione di lavoro prodotta nel tempo.

Della nomina, dei poteri attribuiti, del connesso dovere assoluto di collaborazione (come meglio dettagliato di seguito) e delle conseguenti sanzioni in caso di violazione (cfr. cap. 5) dovranno essere opportunamente informati tutti i Destinatari del Modello.

4.2 INELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE E RECESSO

Costituiscono cause di **ineleggibilità** dalla carica o, se sopravvenute nel corso del mandato, di **decadenza** dalla carica:

- a) le situazioni e caratteristiche di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c. per i componenti del Collegio Sindacale, che comportano l'assenza o il venir meno dei requisiti di professionalità ed indipendenza¹⁷;
- b) l'essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
- c) la condanna, con sentenza anche non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) ed anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti o reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
- d) la condanna, con sentenza anche non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- f) la presenza di conflitti o comunanze di interessi con Polygon, esponenti della stessa o soggetti esterni che interferiscano - ovvero potrebbero tendenzialmente interferire o appaiono avere la potenzialità di interferire¹⁸ - con la capacità di agire in conformità ai propri doveri e responsabilità (cfr. par. 4.3.3);
- g) rilevanti inadempimenti nell'assolvimento dei compiti di vigilanza (mancanza di diligenza professionale), situazione che costituirebbe causa di inefficace attuazione del Modello stesso;
- h) la sussistenza di situazioni che possano impedire di svolgere, diligentemente ed efficacemente, il compito inerente l'incarico, nell'interesse della Società;
- i) la sussistenza di ulteriori situazioni o condizioni tali da pregiudicare l'autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni di membro dell'OdV, tenuto conto degli interessi della Società;
- j) una sentenza di condanna, con sentenza anche non definitiva, di Polygon ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero un procedimento penale concluso con il "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza dell'Organismo.

Al fine di garantire i suddetti requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri dell'Organismo, all'atto della nomina, e comunque prima dell'insediamento, devono rilasciare apposita dichiarazione al Consiglio di Amministrazione, a pena di decadenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono altresì comunicare al Consiglio di Amministrazione, con tempestività e sotto la loro piena responsabilità:

¹⁷ In particolare: *i)* interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; *ii)* rapporti di coniugio, parentela e affinità entro il quarto grado con gli amministratori dell'Ente o delle società da questo controllate, che lo controllano o sottoposte a comune controllo; *iii)* presenza di rapporto di lavoro, rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero di altri rapporti di natura patrimoniale con l'Ente, le società da questo controllate, che lo controllano o sottoposte a comune controllo.

¹⁸ Ad esempio, per motivi familiari o affettivi, di affinità politica, di interessi economici.

- qualsivoglia impedimento temporaneo che gli impedisca – per un limitato periodo – di svolgere le proprie funzioni;
- il sopravvenire di una delle cause di ineleggibilità e decadenza sopra indicate.

Al verificarsi di una delle circostanze menzionate, viene convocato – nel termine di un mese dalla notizia – il Consiglio di Amministrazione, affinché proceda, nella prima riunione utile, alla dichiarazione di **sospensione o decadenza** del componente o dell'intero OdV, a seconda della gravità della situazione rilevata.

La sospensione comporta la rinuncia al compenso e – nel caso riguardi l'intero OdV – non può durare oltre il termine di un mese, trascorso il quale il Consiglio di Amministrazione deve provvedere alla nomina di un nuovo Organismo. Invece, il singolo componente sospeso, qualora non venga poi dichiarato decaduto nel termine di tre mesi, viene reintegrato nel pieno delle funzioni.

La decadenza, invece, comporta l'immediato avvio del processo di nomina di un nuovo componente o dell'intero Organismo.

I singoli componenti o l'intero OdV possono **recedere** (c.d. dimissioni volontarie) in ogni momento dall'incarico conferito, con lettera motivata inviata al Consiglio di Amministrazione, e dando un preavviso di almeno un mese. Tale periodo è necessario perché il Consiglio avvii e concluda le procedure per la sostituzione del componente o la nomina di un nuovo Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di prevedere gli ulteriori requisiti che – in linea con la normativa, le Linee Guida di riferimento e le indicazioni di tempo in tempo vigenti sui criteri di composizione – i componenti dell'OdV devono possedere.

4.3 FUNZIONI E POTERI

4.3.1 Le funzioni

L'Organismo, responsabile di verificare e vigilare sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello 231 e sul suo aggiornamento, è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

Più in particolare, è **compito** dell'OdV:

- verificare l'**efficacia** del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento a: *a)* modifiche normative, *b)* modifiche dell'assetto organizzativo e/o di *governance* della Società, *c)* modifiche dell'operatività aziendale, *d)* rilevazione di criticità, violazioni o di aree di disapplicazione del Modello stesso; *e)* commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 in violazione del Modello;
- vigilare sull'**effettiva applicazione** del Modello, rilevando la coerenza o gli eventuali scostamenti tra i comportamenti attuati e quelli attesi, attraverso:
 - l'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni pervenute;
 - la conduzione di specifici audit e verifiche sul campo, sia sulla base del proprio piano di attività sia non programmate ed "a sorpresa";
 - l'analisi delle modalità di informazione ai Destinatari e del piano periodico delle attività formative interne per la diffusione e comprensione del Modello, proponendo variazioni/integrazioni, e la verifica della realizzazione e dell'efficacia degli interventi;
- monitorare e valutare la **validità** nel **tempo** del Modello 231, promuovendo, anche previa consultazione delle Strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- assumere ogni utile **iniziativa** conseguente ad eventuali vulnerabilità e criticità rilevate. In particolare:
 - sollecitando i Destinatari al rispetto delle previsioni del Modello;

- suggerendo correzioni e modifiche da apportate al Modello, per garantirne l'idoneità e l'efficacia nell'ambito del sistema di controllo interno;
 - in caso di violazioni del Modello risultanti dalle attività di audit o dalle segnalazioni pervenute, attivando d'impulso le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità dei rimedi disciplinari previsti dal sistema sanzionatorio (cfr. cap. 5);
 - effettuando un adeguato *follow up*, ovvero verificando che le indicazioni proposte siano state effettivamente implementate e che siano effettivamente funzionali;
- **promuovere**, in attuazione del Modello 231, il **flusso informativo** che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato, dalle Strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire – ove ritenuto necessario – ulteriori modalità di comunicazione / segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello 231;
 - **attuare**, in conformità al Modello 231, un idoneo **flusso informativo** verso gli Organi Sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;
 - vigilare su eventuali azioni di **ritorsione** che possano essere effettuate nei confronti dei soggetti che presentino segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, del Decreto whistleblowing (in particolare, v. *ivi* artt. 17 e ss.) e del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha competenza sull'intero impianto delle attività riconducibili alla Società, ivi comprese quelle svolte dalla *branch* spagnola.

In coerenza con le Linee Guida di riferimento, sono previste forme di **collaborazione** tra l'**Organismo di Vigilanza** di Polygon e quelli delle **società controllate**, nonché specifici **flussi informativi** tra gli OdV di seguito riportati:

- a) sono svolte riunioni congiunte tra gli OdV per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e per la discussione di eventuali criticità od opportunità di miglioramento di carattere "sistemico";
- b) gli OdV delle società controllate attestano all'OdV di Polygon la regolare esecuzione delle attività di vigilanza, così come previste dal relativo piano di monitoraggio o, in alternativa, gli eventuali impedimenti intervenuti;
- c) gli OdV delle società controllate attestano all'OdV di Polygon di non aver rilevato criticità nell'ambito delle attività di vigilanza e/o con riferimento ad eventuali segnalazioni ricevute, tali da compromettere l'adeguatezza e l'effettività del Modello 231;
- d) possono essere svolti specifici audit congiunti tra gli OdV, ad esempio per tematiche di interesse comune (*e.g.* stipula/esecuzione contratti infragruppo; sicurezza sul lavoro; tutela ambientale; rapporti con la Pubblica Amministrazione; sistema di gestione integrato).

4.3.2 I poteri

Per lo svolgimento delle funzioni sopra indicate, all'Organismo sono attribuiti i seguenti **poteri**:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni, senza necessità di autorizzazioni;
- utilizzare le risultanze delle attività ispettive interne ed esterne (ad esempio, internal audit, audit dei sistemi di gestione implementati, verifiche di I livello del *management*, verifiche di II livello di altri soggetti/organismi di controllo, ecc.) ovvero svolgere autonomamente audit, anche a sorpresa;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- esigere che i Responsabili delle Strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste, nonché trasmettano *follow-up* opportuni in merito ad anomalie ed eventi oggetto di segnalazione nell'ambito dei flussi informativi sì da consentire all'OdV non solo la conoscenza dell'evento ma anche visibilità delle azioni correttive o di monitoraggio a questi riservate successivamente,

eventualmente su indicazione dello stesso OdV, per un periodo di osservazione da quest'ultimo ritenuto congruo in base alle caratteristiche, rilevanza e frequenza dell'anomalia e/o evento segnalato;

- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni ai Destinatari terzi nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

L'attribuzione dei poteri precedentemente indicati è ad effetto diretto dell'approvazione del presente Modello e della nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione, pur se non ivi espressamente menzionati.

4.3.3 I doveri ed i principi di comportamento

L'Organismo ed i suoi singoli componenti improntano le proprie attività al più rigoroso rispetto del Modello e del Codice Etico e di Comportamento di Polygon, nelle parti applicabili, nonché agli *standard* di seguito riportati.

Autonomia e indipendenza

Fatto salvo quanto indicato in precedenza (cfr. par. 4.2), in tutti i casi in cui si verifichi una circostanza che possa prefigurare il venir meno dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente, questi avverte l'Organismo nel suo complesso e si astiene dalle decisioni e dalle attività. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, l'Organismo deve ritenere invalida l'attività e/o la decisione cui abbia partecipato il componente in conflitto. È obbligo dell'OdV nel suo complesso valutare la circostanza riferita dal singolo componente, ovvero valutare particolari situazioni applicabili all'intero OdV e comunicarle al Consiglio di Amministrazione, affinché possano essere individuate le più adeguate soluzioni atte a salvaguardare la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività attribuite, nonché l'idoneità complessiva del Modello. Con specifico riferimento alla gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 e del Decreto whistleblowing, l'OdV effettua un'autovalutazione relativa alla presenza o meno di potenziali conflitti di interessi dei propri membri in relazione a ciascuna segnalazione pervenuta e, ove tale situazione risulti sussistente, esclude il componente in conflitto da ogni attività e informazione relativa alla segnalazione, alla sua istruttoria e alle azioni correttive / sanzionatorie adottate.

Diligenza, continuità e lealtà

L'Organismo dovrà adempiere ai compiti affidati con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze possedute, operando con la massima correttezza e legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale. Dovrà assicurare che l'organizzazione delle attività sia idonea a garantire la continuità d'azione, intesa come costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e controllo tale da consentire in tempo reale l'emersione di eventuali situazioni anomale. L'OdV ed i suoi singoli componenti dovranno garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando, con la propria azione o con la propria inerzia, di causare problematiche o criticità non riconducibili al rigoroso adempimento degli obblighi di vigilanza assegnati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (come, ad esempio, comportamenti ingiustificati che possano ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV stesso, di Polygon e/o di suoi esponenti).

Riservatezza

L'OdV ed i suoi singoli componenti operano all'interno di Polygon quali soggetti autorizzati al trattamento (ai sensi dell'art. 29 del GDPR), in quanto organismo interno dell'Ente. Essendo però dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001:

- l'autorizzazione deve essere intesa come generale possibilità di accesso a tutti i dati ed informazioni detenuti da Polygon, senza possibilità di subire limitazioni in tal senso dall'organo dirigente;
- l'OdV organizza autonomamente le proprie attività in modo da garantire la riservatezza dei dati personali trattati, anche attraverso l'adozione di misure di sicurezza fisiche e logiche;

- l'Organismo ed i suoi componenti garantiscono il vincolo di riservatezza verso i Destinatari interni, in relazione alle eventuali segnalazioni che vengano effettuate da soggetti interni ed esterni a Polygon, al fine di evitare ritorsioni o penalizzazioni (cfr. par. 4.5.2). All'interessato dalla segnalazione sarà comunque riconosciuto (i) il diritto di essere sentito su sua richiesta (anche mediante procedimento cautelare) già nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'OdV in ordine alla segnalazione ricevuta¹⁹ e (ii) il diritto di accesso ai dati ed informazioni oggetto della segnalazione – escluso il nominativo del segnalante – per finalità di difesa nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare ascrittogli.

Utilizzo di atti, documenti e informazioni acquisiti

L'Organismo ed i suoi membri si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni, atti e documenti societari, riservati o meno, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01. Assumono, inoltre, il vincolo di segretezza verso tutti i Destinatari del Modello, fatti salvi gli obblighi informativi verso gli Organi Sociali (cfr. par. 4.4), in relazione a tutte le informazioni acquisite nell'esercizio della propria funzione, ad esclusione di eventuali richieste formulate da Pubbliche Autorità con funzioni inquirenti.

Tracciabilità delle attività, conservazione ed accessibilità degli atti

Tutte le attività dell'Organismo dovranno essere tracciate con apposite evidenze documentali²⁰, idonee a dimostrare, anche *ex post* (ed in assenza dei componenti), l'effettività dell'azione e la sua rispondenza a quanto previsto dalla legge. La documentazione dovrà essere conservata cronologicamente in apposito archivio presso la sede legale della Società, il cui accesso sarà consentito ai soli componenti dell'Organismo e ad eventuali soggetti autorizzati dall'OdV stesso (ad esempio la Segreteria Tecnica).

4.4 L'INFORMATIVA DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIALI

L'OdV di Polygon, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli Organi Sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al **Consiglio di Amministrazione** ed al **Collegio Sindacale** un'**informativa semestrale** avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi ed aree a rischi reato;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello 231;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello 231;
- l'informazione sul piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

Inoltre, l'OdV deve riferire **tempestivamente** agli **Amministratori Delegati** (c.d. flussi informativi *ad hoc*) in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello 231 ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;

¹⁹ Il Decreto whistleblowing prevede infatti all'art. 12, comma 9 che, fermi gli obblighi di riservatezza e tutela dell'identità del segnalante: "(...) la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti".

²⁰ Verbali delle riunioni e audizioni, comunicazioni (anche e-mail) con i referenti della Società coinvolti nei controlli, audit report formalizzati per iscritto e flussi informativi ricevuti, documentazione degli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce o con cui collabora, segnalazioni ricevute.

- rilevate carenze delle componenti del Modello idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- la mancata collaborazione da parte delle Strutture aziendali;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico di Polygon in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, di cui sia venuto a conoscenza;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli Amministratori Delegati.

L'Organismo, inoltre, deve riferire senza indugio a tutti i soci e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché questi provveda alla convocazione dell'Assemblea dei Soci come previsto al par. 5.4.2, eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere da membri del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

Inoltre, nell'ottica di conseguire sinergie e semplificazione nel sistema dei controlli, l'Organismo di Vigilanza:

- ha rapporti costanti con il **Collegio Sindacale**, con il quale, per le tematiche di interesse comune, sono istituiti specifici canali per lo scambio di informative e di reportistica;
- si riunisce, prima dell'approvazione del bilancio, con il **Responsabile della Struttura** competente in ambito **amministrazione**, il **Collegio Sindacale** e la **Società di Revisione**;
- in caso di costituzione di **Organismi** analoghi nelle **società controllate**, questi dovranno collaborare, in ottica sistemica, con l'OdV di Polygon (cfr. par. 4.3.1);
- potrà interloquire:
 - con il **Responsabile Compliance SGI (Sistema di Gestione Integrato)** soprattutto in funzione del suo ruolo di *dominus* del sistema di procedure e di *auditor* di prima parte;
 - con il **RSPP**, i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** e con quelli per la **SA8000** per le questioni di interesse comune (salute e sicurezza dei lavoratori e reati contro la personalità individuale);
 - con il **Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** per le questioni di interesse comune (reati di corruzione).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati ed il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di richiedere informazioni e documentazione, nonché di convocare in qualsiasi momento l'OdV per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. L'OdV - a sua volta - ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.5 IL DOVERE DI COLLABORAZIONE E GLI OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'art. 6, comma 2, lett. d), del D.Lgs. 231/2001 impone la previsione nel Modello di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati presupposto, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

4.5.1 Doveri di collaborazione e segnalazione

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di:

- a) assoluta ed incondizionata **collaborazione** nelle attività dell'OdV. All'Organismo non sono opponibili motivi di riservatezza o di segretezza delle informazioni utili all'espletamento delle proprie attività di vigilanza;
- b) **segnalare** all'Organismo (senza preventiva autorizzazione dei diretti superiori gerarchici) ogni violazione del Modello 231, nonché i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto. In particolare, tali **flussi informativi ad hoc** possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria/organi inquirenti/giudiziari dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini o procedimenti coinvolgano Polygon o suoi apicali o sottoposti, nonché notizie relative all'emissione di provvedimenti nell'ambito di indagini o procedimenti penali così individuati (es., informazione di garanzia, avviso conclusione indagini preliminari, rinvio a giudizio/archiviazione, sentenza, misura cautelare, ecc.);
- notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di (i) uno o più reati presupposto, (ii) violazioni delle norme del diritto dell'Unione europea²¹ (e/o dei relativi atti nazionali di recepimento) a tutela degli interessi finanziari dell'Unione e/o del mercato unico;
- richieste di assistenza legale da parte degli Amministratori o del Personale in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali provvedimenti assunti dall'autorità giudiziaria in materia di sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- eventuali provvedimenti assunti dall'autorità giudiziaria in materia di ambiente, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- rapporti preparati nell'ambito dell'attività di controllo propria dei Responsabili di Struttura (ad esempio report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, verbali dei controlli effettuati) dai quali potrebbero emergere fatti, atti, non conformità, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Modello e dalle sue componenti di cui si sia, direttamente o indirettamente, venuti a conoscenza, che possano o meno configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione di Polygon;
- ogni ulteriore profilo di criticità²² di cui, direttamente o indirettamente, si sia venuti a conoscenza, con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello;
- eventuale candidatura politica da parte di esponenti (apicali o subordinati) di Polygon;
- esigenze informative e/o di approfondimento formativo sul Modello ovvero sulla comprensione ed internalizzazione dei protocolli e controlli previsti.

Gli obblighi indicati trovano origine:

- a) nell'art. 2105 c.c. che, disciplinando l'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, costituisce espressione di un più generale dovere di lealtà riferibile a tutti coloro che operano a vario titolo nell'organizzazione

²¹ Si tratta (A) degli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A questi si aggiungono (B) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. (e.g. frode, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione).

²² A titolo esemplificativo: eventuali carenze delle componenti del Modello (sistema organizzativo, procedure, sistema dei poteri, ecc.); eventuali lacune nella regolamentazione dei processi e nei protocolli specifici che ne possano inficiare l'operatività (ad esempio, impossibilità di effettuare specifici flussi per lacune nei sistemi informativi o di controllo di gestione implementati, mancata disponibilità di informazioni/dati, ecc.); osservazioni sull'adeguatezza del Modello, evidenziando le esigenze emergenti, ecc.

aziendale, per cui la presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, qualora effettuata in buona fede;

- b) negli artt. 2392 c.c. e 18 c.c. che impongono un obbligo generale di diligenza per gli amministratori e, più in generale, per i soggetti in posizione apicale;
- c) nelle obbligazioni assunte mediante accettazione delle apposite clausole inserite nei contratti o nelle declaratorie etiche che legano i soggetti esterni (persone fisiche e giuridiche) a Polygon.

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni nelle materie indicate, Polygon ha predisposto un modulo *standard* di segnalazione all'OdV²³ ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- tramite il sito istituzionale della Società, utilizzando l'applicativo accessibile dal Portale Segnalazioni;
- tramite la linea telefonica indicata sul sito istituzionale nel Portale Segnalazioni;
- tramite e-mail all'indirizzo PEC: "**odvpolygon@pec.it**";
- per mezzo posta: all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Polygon S.p.A., Via Laurentina, 456/458 – 00144 Roma. In tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "*riservata personale*".
- mediante incontro di persona, da richiedersi all'Organismo di Vigilanza tramite uno dei canali di cui sopra e che verrà fissato entro un termine ragionevole. L'incontro sarà verbalizzato e avrà le medesime garanzie di riservatezza previste per le altre modalità di cui sopra.

È prevista anche la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. In ogni caso, per rendere più agevole la verifica della fondatezza della denuncia e ridurre il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze, le segnalazioni anonime devono essere adeguatamente documentate ovvero rese con dovizia di particolari e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, secondo quanto stabilito dalla procedura di gestione delle segnalazioni di cui Polygon si è dotata. L'OdV determina altresì le necessarie iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione²⁴ e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV come segue:

- valutazione preliminare: l'OdV effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:
 - accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'Organismo;
 - verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria; in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa, e informa i soggetti aziendali competenti, per le valutazioni del caso, qualora la stessa non rientri nell'ambito di competenza dell'OdV.

In caso di avvio di attività istruttoria, l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo

²³ Il Modulo è pubblicato sul sito istituzionale, nonché in allegato al Codice Etico e di Comportamento e presente in allegato anche alla procedura di gestione delle segnalazioni. La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente tutti gli elementi essenziali ed utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

²⁴ Come già visto sopra (v. paragrafo 4.3.3 del presente Modello) ai sensi del Decreto whistleblowing è facoltà del gestore della segnalazione (l'OdV, per quelle di propria competenza) interpellare la persona coinvolta dalla segnalazione. Tale incombenza diviene invece un vero e proprio obbligo se, in pendenza dell'istruttoria sulla segnalazione, la persona segnalata ne fa richiesta.

della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti i fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.

Nel caso in cui l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione. Qualora, invece, ritenga di dover procedere con ulteriori approfondimenti, avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione;

- attività di indagine: l'attività di indagine che dovesse seguire alla segnalazione viene condotta mediante il supporto delle funzioni aziendali competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche;
- misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne suggerisce l'attuazione;
- attività di reporting: l'OdV predispone la reportistica circa l'esito dell'attività svolta, diretta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'OdV, con riferimento alle segnalazioni che riceve tramite i canali di cui sopra:

- rilascia conferma della ricezione della segnalazione (ove questa non avvenga mediante incontro di persona o in forma anonima) al segnalante entro sette giorni dal ricevimento della stessa;
- fornisce, entro tre mesi dallo scadere del termine (di sette giorni) di cui sopra, un riscontro al segnalante circa lo stato della segnalazione (e.g. archiviata; in corso; diramata ad altra funzione; ecc..) indicando le attività svolte e/o ancora in corso nonché le decisioni eventualmente già assunte.

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti. Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. Il registro è gestito dal Presidente dell'OdV.

Inoltre, la Società, al contempo, assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione [ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2 bis, lett. c), del D.Lgs. 231/2001]; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie e/o in mala fede.

Ai sensi della normativa vigente, le segnalazioni effettuate non costituiscono violazione degli obblighi di segretezza, del segreto d'ufficio o professionale o di eventuali restrizioni alla comunicazione di informazioni imposte in sede contrattuale o da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e, se poste in essere per le finalità previste e in buona fede, non comportano responsabilità di alcun tipo.

Potranno invece essere sanzionati, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare (cfr. cap. 5):

- eventuali atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti²⁵, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- eventuali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- eventuali segnalazioni che denotino atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori;
- eventuali atti di violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- eventuali violazioni degli obblighi di collaborazione, informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV.

²⁵ Sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione ad altre misure organizzative avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Per una casistica più nutrita di comportamenti e atti costituenti possibili atti ritorsivi è contenuta nel Decreto whistleblowing all'art. 17 comma 4.

4.5.2 Tutela del segnalante (*whistleblowing*)

Oltre ai principi di tutela indicati al paragrafo precedente, per effetto dell'approvazione del presente Modello il regime di riservatezza sull'identità del segnalante è garantito – in fase di ricezione e gestione della segnalazione – attraverso i seguenti protocolli (per maggiori dettagli, si rimanda alla procedura di gestione delle segnalazioni), nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto all'art. 12 del Decreto whistleblowing:

- accesso all'e-mail PEC esclusivamente al Presidente dell'OdV;
- modifica periodica della password di accesso alla pec, che dev'essere dotata di caratteristiche tali (lunghezza, tipologia di caratteri) da garantirne la sicurezza;
- in fase di ricezione delle comunicazioni cartacee riservate all'attenzione dell'OdV con le modalità sopra riportate, alla Segreteria Tecnica ed agli altri addetti di Polygon è fatto divieto di aprire la missiva, che deve essere consegnata direttamente al Presidente dell'OdV;
- qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'OdV, i destinatari della segnalazione stessa hanno l'obbligo (i) di trasmettere in originale quanto ricevuto, entro 7 (sette) giorni, all'OdV, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate e (ii) di dare contestuale comunicazione al segnalante. All'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente i fatti segnalati per le valutazioni di competenza;
- conservazione della documentazione cartacea in un armadio a serratura ermetica, con disponibilità esclusiva delle chiavi per il Presidente dell'OdV; le chiavi possono essere assegnate agli altri componenti dell'OdV e/o ad eventuali ulteriori soggetti terzi, espressamente autorizzati (da parte del Presidente dell'OdV o della Segreteria Tecnica, previa indicazione da parte dello stesso Presidente) mediante tracciamento in apposito registro di consegna, ove ciò non comporti la possibilità di conoscere il nome del segnalante, se ancora non rivelato;
- conservazione della documentazione elettronica in archivi protetti dalle intrusioni di soggetti non autorizzati con adeguate misure (password, antivirus, firewall);
- è compito del Presidente dell'OdV prendere in carico la segnalazione ricevuta, condividendola con gli altri componenti dell'OdV senza dichiarare il nominativo del soggetto segnalante, ma riservandosi la possibilità, una volta terminate le attività di indagine/verifica e formalizzate le relative risultanze, di condividere tale nominativo con gli stessi (ovviamente, qualora nel corso delle attività di indagine/verifica si dovesse ritenere opportuna o necessaria la audizione del segnalante, già in quel momento gli altri membri dell'OdV potranno apprenderne il nominativo).

L'identità del segnalante dovrà essere protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione, compresi tutti i soggetti aziendali diversi dall'OdV coinvolti nell'iter di gestione della stessa (ad esempio Segreteria Tecnica, Collegio Sindacale, ecc.).

Nel procedimento disciplinare eventualmente attivato a seguito dell'istruttoria dell'OdV, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4.5.3 Flussi informativi periodici verso l'OdV

Inoltre, sono previsti specifici **flussi informativi periodici**, anche integrati nelle norme e regole procedurali interne formalizzate ai vari livelli, la cui presa in carico e corretta gestione è parimenti obbligatoria in capo ai relativi responsabili. È obbligatorio altresì fornire i follow-up richiesti dall'OdV su specifici eventi e/o criticità già segnalate, per il tempo ritenuto congruo dall'OdV ai fini dell'adeguato monitoraggio della situazione.

I flussi informativi periodici sono riportati nell'**Allegato 2** del Modello. I flussi sono da ritenersi cogenti per i relativi destinatari per effetto dell'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

I flussi sono formalizzati all'OdV dai relativi responsabili utilizzando l'indirizzo "odv.ts@polygon.eu"; ove nel periodo di riferimento non si rilevassero informazioni da rendicontare, il flusso dovrà essere comunque attivato esplicitando tale situazione.

Rimane fermo che l'OdV, nell'ambito della propria autonomia di valutazione, può decidere di eliminare, modificare (sia nel contenuto che nella tempistica) o aggiungere ulteriori flussi informativi, in funzione delle esigenze di monitoraggio effettivamente riscontrate.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 PRESUPPOSTI ED INQUADRAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lett. e) e 7, comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'efficace attuazione del Modello non può, dunque, prescindere dalla implementazione di un adeguato sistema disciplinare, che svolge una funzione essenziale nella architettura del D.Lgs. 231/2001: costituisce, infatti, il presidio di tutela delle misure di contenimento del rischio di commissione dei reati presupposto.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da varie componenti, ne deriva che per *“violazione del Modello”* deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello 231 (cfr. par. 3.2).

Il sistema di seguito descritto si aggiunge, integra e deroga, ove necessario, a quello previsto dalla specifica disciplina di settore (L. n. 300 del 30 maggio 1970 - Statuto dei Lavoratori - e CCNL Metalmeccanico e CCNL Multiservizi); in particolare:

- avendo il Modello 231 una valenza essenzialmente penal-preventiva, è previsto che le sanzioni siano irrogate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale; infatti, il sistema può dirsi effettivo quando vada ad incidere, in ottica precauzionale, su condotte prodromiche (irregolari o preparatorie) e comunque situate ad un livello ancora più arretrato del tentativo, che pure costituisce una forma di delitto presupposto ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 (cfr. par. 1.1.1);
- le sanzioni più gravi (anche di natura espulsiva) potranno essere applicate *“anteriormente”* all'esito dell'eventuale procedimento giudiziario, adoperando tutte le cautele necessarie per un rigoroso accertamento dei fatti;
- l'impianto sanzionatorio trova applicazione non solo nei confronti dei Dipendenti ma di chiunque possa, a qualsiasi titolo, esporre la Società alla responsabilità amministrativa dipendente da reato (si applica, quindi, a tutti i Destinatari del Modello, sia interni sia esterni; cfr. par. 3.1.2).

Al fine di garantire la massima informazione e formazione sul sistema disciplinare, questo:

- è pubblicato per estratto, mediante affissione in luoghi accessibili a tutti come previsto all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), all'interno del Regolamento Aziendale di Polygon;
- è messo a disposizione – unitamente all'intero Modello – di tutti i Destinatari interni;
- per i Destinatari terzi, è reso conoscibile mediante:
 - la pubblicazione del Modello 231 sul sito *web* della Società;
 - idonea informativa generale rivolta a tutti gli *stakeholders*;
 - una specifica clausola, presente nei contratti con i terzi, di obbligo al rispetto dei principi del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento;
- è, infine, oggetto di formazione specifica (cfr. par. 3.2.5).

5.2 I COMPORTAMENTI SANZIONABILI

L'attribuzione di una violazione ad uno dei Destinatari del Modello - a prescindere dalla circostanza che tale comportamento integri un illecito da cui scaturisca un procedimento penale – costituisce circostanza legittimante l'applicazione del sistema disciplinare. In particolare, è possibile individuare, a fini meramente esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, ai processi ed aree a rischio reato indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;
- mancato rispetto dei principi o norme definiti dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello 231 (cfr. par. 3.2);
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalle norme e regole procedurali interne, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231, nonché il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione di reati presupposto;
- mancata e/o ingiustificata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello 231 e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari interni;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle norme e regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- quanto indicato nel par. 4.5.1 relativamente alla tutela del segnalante ed agli obblighi di collaborazione, informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV, nonché quanto indicato dalla Procedura "gestione delle segnalazioni" in merito ad obblighi e adempimenti relativi alla gestione della segnalazione..

5.3 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Principi fondamentali del presente sistema disciplinare sono:

- la **proporzionalità** ed **adeguatezza** delle **sanzioni** (tipologia ed entità) **rispetto** alla **violazione** rilevata, fermo restando la necessaria **afflittività** delle stesse in relazione alla finalità penal-preventiva connessa al Modello, che sarà valutata in ossequio a due criteri:
 - la **gravità** della **condotta**, da parametrare sulla base dei seguenti indici:
 - ✓ intenzionalità (dolo) o meno del comportamento e, in ipotesi di mera colpa, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - ✓ comportamento complessivo antecedente e successivo del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti e l'eventuale recidiva nei comportamenti;
 - ✓ posizione funzionale, poteri attribuiti e mansioni/responsabilità del soggetto coinvolto e l'effetto che la condotta ha prodotto sul rapporto fiduciario con la Società;
 - ✓ eventuale concorso, nella violazione, di più lavoratori in accordo;
 - ✓ possibili conseguenze dannose, ovvero il grado di prossimità con il reato presupposto (se, cioè, si tratta di violazione meramente formale o comportamento tale da integrare una fattispecie di reato che possa esporre Polygon al rischio di applicazione di sanzioni o misure cautelari);
 - ✓ ogni altra circostanza rilevante nell'ambito della violazione stessa (se, ad esempio, il comportamento sia tenuto a seguito di decisione ponderata, da assumere in tempi rapidi o in condizioni di urgenza, previa consultazione o meno di altri, ecc.);

- la **tipologia di rapporto** instaurato con Polygon (rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, consulenza o fornitura, partenariato, ecc.), tenuto conto quindi della specifica disciplina normativa e contrattuale applicabile;
- la **tempestività ed immediatezza** della contestazione e della relativa sanzione. In particolare, nel caso di comportamenti che possano configurare ipotesi di reato, la Società ritiene di non dover attendere, prima di agire, il termine dell'eventuale procedimento penale instauratosi; al contrario, la tempestività della sua reazione alla violazione delle regole di buona gestione di cui al presente Modello è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo richiesto dal D.Lgs. 231/2001.

5.4 LE SANZIONI APPLICABILI ED IL RELATIVO PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE

È necessario in premessa specificare che, in aggiunta all'intero sistema disciplinare successivamente descritto, rimane comunque impregiudicata la possibile richiesta di risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società (quali, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dell'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001).

Gli organi competenti all'irrogazione di ciascuna specifica sanzione dovranno comunicare all'OdV l'esito dei provvedimenti assunti, in modo da poterne valutare l'eventuale impatto sul funzionamento (efficace attuazione) del Modello medesimo.

5.4.1 Sanzioni nei confronti del Personale

Le disposizioni sanzionatorie del presente paragrafo si applicano ai prestatori di lavoro subordinato, come identificati dall'art. 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai), con le seguenti specificazioni:

- a) per il **personale non dirigente**, costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. La tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dalla contrattazione collettiva applicata (CCNL Metalmeccanico e CCNL Multiservizi²⁶), tenuto conto della particolare delicatezza del sistema e quindi della gravità anche della più lieve delle violazioni del Modello;
- b) per il **personale con posizione dirigenziale** (anche dotato di delega/procura²⁷), in mancanza di specifica previsione nel contratto individuale, nel caso di violazione del Modello 231, troveranno applicazione le misure disciplinari per i dipendenti previste nel CCNL Dirigenti Industria e, per estensione ed analogia, nel CCNL Metalmeccanici. Pur nella consapevolezza di un orientamento giurisprudenziale che ritiene non in linea con il ruolo dirigenziale la possibilità di applicare sanzioni "conservative" nell'ambito di un rapporto di lavoro connotato da un carattere spiccatamente fiduciario ed in assenza di esplicita previsione disciplinare nell'ambito del CCNL di riferimento, il procedimento disciplinare sarà previsto in tutte le disposizioni anche al fine di dare applicazione al principio di proporzionalità ed adeguatezza delle sanzioni (tipologia ed entità) rispetto alla violazione rilevata.

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL di riferimento, saranno applicate all'interno della Società come segue:

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE AI SENSI DEL MODELLO 231
RICHIAMO ORALE (documentato per iscritto)	a) Prima infrazione - valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia - alle direttive previste dal Modello 231 e dai documenti aziendali che costituiscono le componenti dello stesso (es. Codice Etico e di Comportamento, regolamenti, procedure del Sistema di Gestione Integrato, linee guida, istruzioni di lavoro, poteri delegati e relativi limiti, ecc.)

²⁶ Aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

²⁷ Che, ove attribuisca funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, qualifica tali soggetti come soggetti in posizione apicale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto.

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE AI SENSI DEL MODELLO 231
	b) Prima violazione - valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia - degli obblighi informativi e di collaborazione con l'OdV (cfr. par. 4.5.1) c) Prima infrazione agli obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV previsti dai flussi informativi periodici (cfr. par. 4.5.3 e Allegato 2 del Modello - Punto applicabile solo alle figure responsabili dei flussi) d) Inosservanza - commessa con negligenza, imprudenza o imperizia - delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Società, quando la mancanza abbia cagionato o avrebbe potuto cagionare (situazioni di "quasi incidente") danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
RICHIAMO EFFETTUATO PER ISCRITTO	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo orale nell'arco di due anni b) Prima infrazione - volontaria e/o in accordo con altri - alle direttive previste dal Modello 231 e dai documenti aziendali che costituiscono le componenti dello stesso (es. Codice Etico e di Comportamento, regolamenti, procedure del Sistema di Gestione Integrato, linee guida, istruzioni di lavoro, poteri delegati e relativi limiti, ecc.) c) Prima violazione - volontaria e/o in accordo con altri - degli obblighi informativi e di collaborazione con l'OdV (cfr. par. 4.5.1) d) Inosservanza volontaria e/o in accordo con altri delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Società, quando la mancanza abbia cagionato o avrebbe potuto cagionare (situazioni di "quasi incidente") danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
MULTA (in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo scritto nell'arco di due anni b) Violazione colposa delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante c) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Società, ove ne sia derivato o sarebbe potuto derivarne (situazioni di "quasi incidente") danno lieve alle persone e/o danno non lieve alle cose d) Segnalazioni all'OdV che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, e segnalazioni che denotino atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori e) Mancata e/o ingiustificata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello 231 e, più in generale, del Decreto 231 f) Infrazione agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che si concretizzino in una agevolazione colposa di violazioni poste in essere da collaboratori o lavoratori sottoposti o da soggetti esterni nei confronti dei quali si vanta un dovere di verifica e controllo (applicabile solo ai dirigenti e responsabili di Struttura)
SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO (per un periodo fino a 3 giorni)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco di due anni b) Violazione volontaria delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante c) Infrazione agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che si concretizzino in una agevolazione dolosa di violazioni poste in essere da collaboratori o lavoratori sottoposti o da soggetti esterni nei confronti dei quali si vanta un dovere di verifica e controllo (applicabile solo ai dirigenti e responsabili di Struttura) d) Violazione del divieto di atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e) Violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle norme e regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE AI SENSI DEL MODELLO 231
	f) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Società, che abbia determinato situazioni di “quasi incidente”, nei casi in cui si sia verificato il rischio (non concretizzatosi) di lesioni gravi o gravissime o di morte
LICENZIAMENTO	a) Condotte integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo

Qualora le infrazioni siano astrattamente riconducibili ad una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell’attesa dell’esito degli accertamenti giudiziali, disporre la sospensione cautelare del soggetto che ne sarebbe responsabile, riservandosi ogni iniziativa. In tal caso, pertanto, il soggetto interessato verrà notiziato in relazione a tale circostanza con comunicazione esplicita ove verrà anche dato atto della riserva di ogni azione sotto il profilo disciplinare.

Qualora all’esito dei suddetti accertamenti e/o della conclusione del giudizio penale, anche di primo grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni ulteriore elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare.

Nel caso di applicazione della sospensione, ove il soggetto sia munito di delega/procura, la sanzione comporta la sospensione automatica dei poteri conferiti per lo stesso arco di tempo; la medesima previsione si applica anche in caso di sospensione cautelare, con conseguente sospensione dei poteri per tutto il tempo in cui il soggetto sarà sottoposto alla dedotta previsione; nei casi in cui sia applicabile il licenziamento, la revoca è definitiva.

Il **procedimento di applicazione delle sanzioni** viene svolto in conformità alle procedure previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL applicabili. In sintesi, l’*iter* prevede:

- la necessaria **partecipazione** dell’**OdV** alle attività di *input* e di contestualizzazione/valutazione dell’illecito disciplinare;
- la **contestazione** specifica del comportamento ritenuto illegittimo, effettuata sempre per iscritto e con espressa motivazione ed indicazione del livello di gravità rilevato;
- l’instaurazione di idoneo **contraddittorio** con l’interessato (richiesta di controdeduzioni per iscritto, audizione presso l’OdV, ecc.);
- l’eventuale **irrogazione** della **sanzione** da parte degli Amministratori Delegati o del Presidente del Consiglio di Amministrazione, secondo le procure conferite.

Con riferimento ai lavoratori della *branch*, le sanzioni sono quelle previste dalla normativa giuslavoristica locale ed il procedimento di applicazione delle stesse avviene nel rispetto delle normative locali applicabili.

5.4.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

La posizione degli Amministratori (identificabili nel Presidente del Consiglio di Amministrazione e nei due Amministratori Delegati, considerati *de iure* in posizione **apicale**, secondo la definizione di cui all’art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto) è di massima delicatezza in relazione:

- a) alla posizione di tali soggetti in seno all’Ente, rapporto che si qualifica come di **immedesimazione organica**, con la conseguente imputazione in capo alla Società degli atti da questi posti in essere; a questi soggetti è

inoltre ascrivibile un più generale obbligo di diligenza connaturato alla loro posizione istituzionale, che trova fondamento negli artt. 2381²⁸, 2392 c.c. e 18 c.c.²⁹;

- b) all'**inversione** dell'**onore della prova** prevista dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 per cui *"se il reato è stato commesso dalle persone..."* apicali, *"...l'ente non risponde se prova che: ..."*;
- c) alla necessaria afflittività delle sanzioni da prevedere.

Parimenti, il **Collegio Sindacale** ed i suoi componenti svolgono un ruolo rilevante nel "complessivo" sistema di controllo interno di Polygon, soprattutto in relazione alla vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento; tale ruolo configura una **posizione di garanzia** in capo ai Sindaci, fondata sugli artt. 2403 e 2407 c.c., che equivale al dovere di impedire che gli amministratori, nell'esercizio delle loro funzioni, compiano atti contrari alla legge o addirittura penalmente sanzionati; infine, è da notare come i Sindaci siano soggetto attivo di alcuni reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti (ad es., art. 2621 c.c.).

Qualora l'OdV rilevi direttamente o riceva notizia fondata di comportamenti posti in essere da Amministratori e/o da Sindaci che configurino violazione del Modello 231 (cfr. par. 5.2), dovrà – dopo avere svolto gli ulteriori accertamenti che riterrà necessari – redigere una sommaria relazione, ove sono indicati:

- il nome ed il cognome del/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i;
- la descrizione della condotta (commissiva o omissiva) posta in essere;
- l'indicazione delle previsioni del Modello (o delle sue componenti) violate con tale condotta;
- ogni altro elemento di rilievo a comprova della violazione.

La relazione predetta viene trasmessa dall'OdV a tutti i soci e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Quest'ultimo, entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della segnalazione, convoca l'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci, dopo aver provveduto alla audizione dell'interessato (se da questi accettata) ed avere acquisito tutti gli elementi ritenuti necessari, delibera – previa discussione – la sanzione eventualmente applicabile.

Le sanzioni applicabili nei confronti di Amministratori e Sindaci, da graduare in relazione ai principi di cui al par. 5.3, sono le seguenti:

- richiamo in forma scritta costituente formale diffida al puntuale rispetto delle regole di cui Polygon si è dotata;
- multa, anche in forma di diminuzione/perdita di bonus/incentivi;
- revoca delle deleghe/procure e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- decadenza o sospensione automatica dalla carica per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- revoca per giusta causa ai sensi dell'art. 2383, comma 3, c.c. per gli Amministratori e 2400 c.c. per i Sindaci;
- azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c. per gli Amministratori e 2407 c.c. per i Sindaci (che però, stante la natura spiccatamente "riparatoria" di tale istituto, può intervenire solo a posteriori rispetto alla comminazione della sanzione all'Ente e consistere nella refusione del danno connesso alle sanzioni a Polygon applicate in via definitiva o cautelare).

²⁸ "Il consiglio di amministrazione... sulla base delle informazioni ricevute valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società".

²⁹ "Gli amministratori sono responsabili verso l'ente secondo le norme del mandato. È però esente da responsabilità quello degli amministratori il quale non abbia partecipato all'atto che ha causato il danno, salvo il caso in cui, essendo a cognizione che l'atto si stava per compiere, egli non abbia fatto constare il proprio dissenso".

5.4.3 Sanzioni nei confronti dei Destinatari terzi

Per tutti i Destinatari terzi (cfr. par. 3.1.2), il potere disciplinare della Società è di **fonte negoziale**.

In particolare, l'obbligazione di risultato, per questi soggetti, diviene una obbligazione qualificata dal rispetto dei principi etici del committente.

Comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento o da specifiche disposizioni del Modello applicabili, posti in essere da Destinatari terzi, non sottoponibili a sanzioni disciplinari precedentemente previste, potranno essere sanzionati - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite negli accordi stipulati con tali soggetti (cfr. par. 3.2.5) - con:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi ivi stabiliti, qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- la risoluzione del contratto con effetto immediato, ai sensi degli artt. 1453 e/o 1456 del c.c., unitamente all'applicazione delle penali previste contrattualmente, nei casi di violazioni intenzionali e inadempimenti volontari, nonché nel caso di comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Rimane comunque impregiudicata la possibile richiesta di risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società (quali, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dell'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001).

Al fine di consentire l'assunzione delle suddette iniziative previste dalle clausole contrattuali, l'OdV, espletati gli opportuni accertamenti, trasmette agli Amministratori Delegati una relazione contenente: *i)* gli estremi del soggetto responsabile della violazione; *ii)* la descrizione della condotta contestata; *iii)* l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento che risultano essere state violate; *iv)* gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione. Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, deve essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Struttura aziendale che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Struttura aziendale competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dagli Amministratori Delegati, ovvero dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e di Comportamento oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di Polygon sovrintende all'aggiornamento ed adeguamento del Modello 231.

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 7, comma 4, lett. a) prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello *"quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"*, così da garantirne la sua concreta operatività ed efficacia.

Il processo di aggiornamento del Modello della Società e dei documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello 231 (cfr. par. 3.2) è attivato, a titolo meramente esemplificativo, in presenza di una o più delle seguenti circostanze:

1. individuazione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei reati presupposto;
2. individuazione di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del Modello;
3. aggiornamenti legislativi che riguardino la disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti (ad esempio introduzione di nuovi reati presupposto aventi impatto sulla realtà di Polygon);

4. cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
5. significativi orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
6. considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali, gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV ovvero dell'attività di audit interno).