

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10
aprile 2025 (sedicesima Edizione)



Lista delle Revisioni apportate al Modello 231 di Polynt S.p.A.

Data	Revisione	Edizione	Note sulla revisione
13.02.2007	0	1	Prima emissione
12.02.2009	1	2	Sono stati eliminati i reati di abuso di mercato e sono stati introdotti quelli sulla salute, sicurezza sul lavoro
18.03.2010	2	3	Sono stati introdotti i reati informatici
28.11.2011	3	4	Sono stati introdotti i reati ambientali
08.03.2012	4	5	Sono state aggiornate le fattispecie di reato verso la pubblica amministrazione, societari e informatici a seguito del “risk assessment” svolto
29.11.2012	5	6	È stato introdotto nella parte generale il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
28.03.2013	6	7	Sono state introdotte e/o aggiornate con legge 190 del 2012 nella parte generale del Modello alcune fattispecie di reato quali corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati. Inoltre, è stata aggiornata la parte speciale con il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
18.09.2013	7	8	È stata aggiornata la parte speciale del Modello con riferimento ai reati di corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati a seguito della legge 190 del 2012
08.05.2014	8	9	È stata modificata nella parte generale del Modello al paragrafo 7.2 la durata incarica dell’OdV sostituendo la frase precedente con la seguente: “L’OdV rimane in carica per un triennio. I componenti dell’OdV possono essere rieletti”
27.11.2014	9	10	Sono state apportate modifiche alla parte generale C al paragrafo 7 sull’Organismo di Vigilanza, alla parte speciale B sui Reati Societari al paragrafo 4.2.5 Sponsorizzazioni e Liberalità. Non sono state introdotte nuove fattispecie di reato.
30.01.2017	10	11	È stata modificata la parte generale e speciale del modello alla luce della L. 68 del 2015 “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente”. È stata effettuata l’analisi dei rischi con riferimento alla L. 69 del 2015 “disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio” e alla L. 68 del 2015 “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente”.
18.03.2019	11	12	Sono state apportate modifiche a seguito della nuova organizzazione della sicurezza e all’adeguamento del Modello alla nuova legge n.179/2017 sul Whistleblowing che ha dato ingresso nel nostro ordinamento alla prima disciplina organica delle tutele per i lavoratori che siano autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro.

28.04.2021	12	13	<p>Le parti generale e speciale del modello sono state adeguate ai reati tributari prevedendo la disposizione normativa nella lista dei reati oltre al risk assessment, alla valutazione dei controlli esistenti e all'implementazione dei controlli mancanti risultanti dalla "gap analysis"</p> <p>Inoltre, nella parte generale sono stati inseriti i seguenti reati non considerati ipotizzabili in concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ all'art. 24 "frode nelle pubbliche forniture"; ▪ all'art. 24 comma 2-bis per i delitti di cui all'art. 2 della L. 898/86 "Frode in danno al fondo europeo agricolo e lo sviluppo rurale"; ▪ all'art. 25 il reato di "peculato" e di "abuso di ufficio"; ▪ all'art. 25-quinquiesdecies è stato inserito il comma 1-bis per "dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione commessi nell'ambito transfrontaliero"; ▪ l'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) in relazione alla commissione dei reati previsti dal DPR 43/73 (TU delle dogane).
29.05.2023	13	14	<p>Sono state apportate modifiche formali e sostanziali al Modello. È stato incluso il sito di San Polo di Torrile (PR) a seguito dell'atto di fusione del 15 novembre 2022 tra le Società Reichhold Srl. (incorporata) e Polynt SpA (incorporante), avente effetti civilistici, contabili e fiscali decorrenti dal 1° gennaio 2023.</p> <p>Le parti generale e speciale del modello sono state adeguate in seguito all'inserimento ad opera della L. 22 del 2022 dei nuovi artt. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".</p>
18.04.2024	14	15	<p>Le parti generale e speciale del Modello sono state adeguate apportando modifiche formali e sostanziali.</p> <p>A seguito del Risk-Assessment svolto in relazione alla parte speciale "Reati Tributari-Contrabbando", sono state aggiunte le seguenti attività sensibili e i relativi protocolli specifici di prevenzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione della dichiarazione di "libera esportazione" (AS-G1.13); • gestione della posizione di "esportatore autorizzato" (AS-G1.14); • gestione della posizione di "esportatore abituale" (AS-G1.15) <p>A seguito del Risk-Assessment svolto in relazione alla parte speciale "Reati Societari", è stata aggiunta la seguente attività sensibile e i relativi protocolli specifici di prevenzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veridicità, correttezza e completezza delle informazioni prodotte per le operazioni transfrontaliere (AS - B.1.11) <p>Sono stati integrati i seguenti allegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allegato 1: Elenco reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 • Allegato 2: Procedura P_231_02 Gestione delle segnalazioni (whistleblowing) in materia di 231 <p>Aggiornamento ai sensi del D.lgs. 24 del 2023 in materia di whistleblowing che recepisce la direttiva UE 2019/1937.</p>

10.04.2025	15	16	Sono state apportate modifiche formali inerenti le integrazioni apportate al d.lgs.231/01 agli artt.24 bis – delitti informatici e trattamento illecito di dati ed informazioni e all’art. 25 sexiesdecies “Contrabbando”, le cui fattispecie presupposto sono state riviste ed integrate dal D. Lgs. 141/2024, recante «Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi», in vigore dal 4 ottobre 2024. Con la Riforma Doganale è stato eliminato dall’art. 25–sexiesdecies il riferimento al D.P.R. 43/1973 – abrogato – e sono stati inseriti quali reati presupposto: – i reati di contrabbando, già in parte previsti dall’art. 25–sexiesdecies prima della riforma, ora modificati e integrati dal D.lgs. 141/2024 (in sostituzione del d.P.R. 43/1973); – i reati in materia di accise, introdotti ex novo e disciplinati dal D.lgs. 504/1995 («Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative»), per come modificato dal D.lgs. 141/2024.
------------	----	----	---

Composizione dell’Organismo di Vigilanza di Polynt S.p.A.:

- Roberto Galdino (Presidente e componente esterno)
- Chiara Ciotti (Componente esterno)
- Salvatore Di Pasquale (Group ESG e Internal Audit e componente interno)

Casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza di Polynt S.p.A.: odv@polynt.com

ALLEGATI

- **Catalogo dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

DEFINIZIONI

- *Decreto*: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- *Società*: Polynt S.p.A.
- *Modello*: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- *Reati*: i reati trattati nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- *Destinatari del Modello*: i soggetti individuati al paragrafo 6 del presente Modello che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;
- *Organismo di Vigilanza (OdV)*: l’organismo previsto dal paragrafo 7 del presente Modello
- *Reati ipotizzabili in concreto*: sono i reati appartenenti a categorie di reati presupposto previsti dalla normativa per i quali è stato svolto il risk assessment con riferimento all’attività della Società ed è stato rilevato un rischio in concreto.

Sommario

PARTE GENERALE	5
Sezione A) - Struttura del documento	5
Sezione B) - Il D. Lgs. 231 del 2001	6
1. Introduzione	6
2. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	6
3. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni	7
4. I reati commessi all'estero.....	7
5. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'ente	8
6. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	9
7. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	10
8. Le sanzioni a carico dell'ente	11
9. Le vicende modificative dell'ente	13
Sezione C) - Il modello di Polynt S.p.A.	14
1. Processo di adozione del Modello	14
2. Finalità del Modello	17
3. Natura del Modello.....	17
4. Modifiche e aggiornamento del Modello	18
5. Reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001	18
6. Destinatari del Modello	19
7. Organismo di Vigilanza	20
7.1 Funzione dell'OdV.....	20
7.2 Nomina e composizione dell'OdV	20
7.3 Requisiti di eleggibilità	21
7.4 Revoca, decadenza e sostituzione	21
7.5 Svolgimento delle attività	22
7.6 Poteri.....	22
7.7 Flussi informativi dall'OdV verso altri	24
7.8 Flussi informativi verso l'OdV	25
8. Sistema sanzionatorio.....	27
8.1 Principi generali	27
8.2. Sanzioni e misure disciplinari.....	28
8.3. Sistema sanzionatorio e disciplinare relativo alle segnalazioni di whistleblowing	29
9. Comunicazione e formazione	29
9.1. Comunicazione interna del modello	29
9.2. Comunicazione esterna del modello.....	30

Parte generale

Sezione A) – Struttura del documento

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d’ora in avanti “**il Modello**”) dà attuazione all’art. 6, 3° comma, del Decreto 231/2001.

Il Modello si compone di una **Parte Generale**, che comprende:

- una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto 231/2001,
- una descrizione delle categorie di reato che possono comportare la responsabilità di Polynt S.p.A.,
- le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello,
- le modalità di attuazione e aggiornamento del Modello,
- i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza,
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello,
- gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

Segue, una **Parte Speciale**, divisa in:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Sezione A)
- Reati societari (Sezione B)
- Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Sezione C)
- Reati informatici (Sezione D)
- Reati ambientali (Sezione E)
- Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Sezione F)
- Reati tributari – contrabbando (Sezione G)

che è destinata all’individuazione delle attività di Polynt S.p.A. nell’ambito delle quali possono essere commessi i reati appartenenti alle categorie di reato interessate e all’enunciazione dei protocolli di prevenzione, ovvero dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione del rischio-reato.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

Sezione B) – Il D. Lgs. 231 del 2001

1. Introduzione

Il Decreto 231/2001 (d'ora in avanti "il Decreto") introduce e disciplina nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa da reato degli enti**.

Il Decreto è stato emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali:

- la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto costituisce un'assoluta novità per l'ordinamento italiano, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati soltanto a pagare, in via solidale, le multe e le ammende inflitte per reati commessi dai propri rappresentanti legali.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto. La nozione di "ente" comprende, infatti, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

2. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto prevede una **responsabilità diretta** dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

La **natura** della responsabilità dell'ente è di genere **misto**. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del **sistema penale** con quelli del **sistema amministrativo**. L'ente risponde di un **illecito amministrativo** (c.d. illecito da reato) ed è punito con una **sanzione amministrativa**, ma i principi che regolano tutta la disciplina del Decreto sono quelli tipici della responsabilità penale. La responsabilità dell'ente è poi accertata nell'ambito di un procedimento penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Il legislatore richiede pertanto che sia accertato un reato in tutti i suoi elementi costitutivi a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, **si aggiunge e non sostituisce** quella della persona fisica autrice del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'**anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti**: archivio contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

3. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni

La responsabilità dell'ente sorge **nei limiti previsti dalla legge**.

Il primo e fondamentale limite consiste nel **numero chiuso dei reati** per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (**c.d. reati presupposto**).

L'ente non è quindi responsabile per qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per quei reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dal Decreto (agli artt. 24 e seguenti), nella sua versione originaria e nelle sue successive integrazioni, nonché nelle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

L'applicabilità del Decreto nei limiti dei reati presupposto è logica e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con gli interessi nascenti dalle sue attività tipiche o che sono riferibili unicamente alla sfera di interessi di natura privatistica della persona fisica. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, attengono alle attività abituali delle organizzazioni criminali. L'elenco dei reati presupposto è stato ampliato successivamente all'entrata in vigore del Decreto, che originariamente prevedeva quali reati-presupposto solo i reati contro la Pubblica Amministrazione.

L'elenco dei reati presupposto nella sua totalità è reperibile nelle fonti normative, mentre i "reati astrattamente ipotizzabili" ed "ipotizzabili in concreto" sono elencati rispettivamente al paragrafo 5 della Parte Generale e ad ogni specifico paragrafo di ogni parte speciale.

Tali reati sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del **tentativo**.

Alla luce delle modalità di commissione dei reati presupposto sopra indicati e del processo di analisi dei rischi sulle proprie attività svolto da Polynt S.p.A. (e descritto nel successivo paragrafo 1 della Parte Generale), sono stati giudicati **rilevanti per Polynt S.p.A.** solo alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto ed in particolare i reati elencati nel successivo paragrafo 5 Parte Generale (i **Reati**).

4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del

codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 quinquies decies del D.lgs. 231/2001, sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

5. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite **criteri oggettivi di imputazione del reato all'ente**.

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia **commesso** da un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- **soggetti in “posizione apicale”**: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, che esercitano un'attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. Anche un direttore di stabilimento se dotato dal consiglio di amministrazione dei mezzi finanziari per svolgere la propria attività, è considerato pertanto a tutti gli effetti un soggetto apicale. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **soggetti “subordinati”**: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato previsto dal Decreto. Possono ritenersi appartenenti a questa categoria, per esempio, i collaboratori, gli agenti/professionisti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

La **seconda condizione oggettiva** richiede che il fatto di reato sia commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'**intento di favorire l'ente**. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi circostanza che poi l'ente sia stato

effettivamente favorito dalla condotta del soggetto;

- il “**vantaggio**” sussiste quando l’ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un **risultato positivo, economico o di altra natura**. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

Il Decreto non richiede quindi che il beneficio ottenuto o sperato dall’ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità c’è anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di un vantaggio patrimoniale per l’ente, il reato trovi ragione in un interesse, anche di tipo immateriale, dell’ente, quale, ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un’area territoriale nuova.

L’ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso **contro** il proprio interesse o nell’**interesse esclusivo** dell’autore del reato o di terzi.

6. L’esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell’ente, nel caso in cui questo – *prima della commissione del reato* – abbia adottato ed efficacemente attuato un “Modello” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che la responsabilità dell’ente è ricondotta alla *mancata adozione ovvero al mancato rispetto di “standards” doverosi* attinenti alla propria organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una **politica di impresa sbagliata** oppure a **deficit strutturali dell’organizzazione** aziendale. Sotto questo profilo, l’ente commette un illecito amministrativo da reato se non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla **prevenzione-gestione del rischio-reato**.

Affinché sia esclusa questa forma di colpevolezza, il Decreto richiede che:

- l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza**, di cui al successivo paragrafo 7 della parte generale – Sezione C);
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa. Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia quando lo stesso è commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso circa la colpevolezza dell’ente, quando il **reato è commesso da un soggetto apicale**. In questa ipotesi, vi è una sorta di presunzione di colpevolezza dell’ente, che muove dalla considerazione che il reato commesso da un soggetto di vertice è il reato dell’ente, nel senso che la volontà del vertice esprime la volontà dell’ente.

Con un meccanismo di inversione dell'onere della prova, il Decreto consente all'ente di dissociarsi dal proprio vertice e dal reato da questi commesso, dimostrando oltre alla sussistenza delle tre condizioni sopra indicate, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato *eludendo fraudolentemente il Modello*. In sostanza, l'ente non è colpevole se dimostra anche che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo.

Nell'ipotesi di **reati commessi da soggetti in posizione subordinata**, invece, l'ente è colpevole solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La mancata adozione del Modello di prevenzione, in questo caso, integra la **colpa di organizzazione**: l'ente avrebbe così acconsentito o agevolato la commissione del reato.

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è **l'unico strumento** a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.

7. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente. Il Modello opera, infatti, quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- **efficace**, ovvero se **ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi**;

A tal fine, il Decreto prevede che il Modello abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

- **attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

A tal fine, il Decreto prevede in particolare:

- la necessità di una **verifica periodica** e di un **aggiornamento o una revisione** del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- l'introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Modello deve, innanzitutto, consentire all'ente di scoprire se nella propria struttura o nello svolgimento della propria attività vi siano delle situazioni o delle aree che favoriscano la commissione di un reato rilevante per il Decreto. Il Modello deve poi consentire all'ente, nei limiti del possibile, di eliminare le predette aree o situazioni di rischio attraverso l'imposizione di regole di condotta stringenti e di controlli efficaci.

8. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

In caso di **condanna** è **sempre** applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando – alternativamente – l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un *vantaggio minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate **in aggiunta** alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se:

- espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato)
- purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto

subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate nel corso delle indagini) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato, e – soprattutto – abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna.

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nella affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in tutto o in parte l'esercizio normale delle attività.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

9. Le vicende modificative dell'ente

Il principio fondamentale che informa l'intero apparato sanzionatorio a carico dell'ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto disciplina in particolare il regime della responsabilità dell'ente in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle **sanzioni pecuniarie** inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per **le sanzioni interdittive** si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Sezione C) – Il modello di Polynt S.p.A.

1. Processo di adozione del Modello

Il presente Modello è ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria nel documento di marzo 2002, marzo 2008 e successivamente marzo 2014.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta da Polynt S.p.A. (la **Società**), nonché della natura e della dimensione della sua organizzazione.

Al fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto ad una preliminare e propedeutica analisi sia del proprio contesto aziendale sia della propria attività, al fine di individuare i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il modello di business, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività.

La Società ha svolto inoltre **l'attività di risk assessment**, che si è articolata nelle seguenti fasi:

- **individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti per la Società**, attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società tramite interviste ai responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- **identificazione delle procedure di controllo già esistenti**, attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione;
- **identificazione di principi e regole di prevenzione**. Alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Polynt S.p.A. è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nelle seguenti date:

- con delibera del 13 febbraio 2007 (prima edizione). Il modello comprendeva i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati societari e i reati sugli abusi di mercato;
- con delibera del 12 febbraio 2009 (seconda edizione). Il modello comprendeva i reati contro la pubblica amministrazione, i reati societari e i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- con delibera del 18 marzo 2010 (terza edizione). Il modello comprendeva i reati contro la pubblica amministrazione, i reati societari, i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e i reati informatici;
- con delibera del 28 novembre 2011 (quarta edizione). Il modello comprendeva i reati contro la pubblica amministrazione, i reati societari, i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i reati informatici e i reati ambientali.

- con delibera dell'8 marzo 2012 (quinta edizione), aggiornando le fattispecie di reato verso la pubblica amministrazione, societari e informatici. Il modello comprendeva le seguenti fattispecie di reato:
 - verso la pubblica amministrazione
 - i reati societari
 - i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro
 - i reati informatici
 - i reati ambientali
- con delibera del 29 novembre 2012 (sesta edizione), è stato aggiornato il Modello con la seguente fattispecie di reato: "l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", aggiunta a quelle sopra elencate.
- con delibera del 28 marzo 2013 (settima edizione), il Modello – parte generale – è stato aggiornato con l'introduzione delle nuove fattispecie di reato conseguenti alla legge del 6 novembre 2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Tali fattispecie hanno modificato l'art. 25 del d.lgs.231 del 2001 (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) e l'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis) del d.lgs.231 del 2001 (per il delitto di corruzione tra privati previsto dal terzo comma dell'art.2635 del c.c.).

Inoltre, è stato aggiornato il Modello – parte speciale – introducendo la fattispecie di reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

- con delibera del 18 settembre 2013 (ottava edizione), il Modello – parte speciale – è stato aggiornato con l'introduzione delle nuove fattispecie di reato conseguenti alla legge del 6 novembre 2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".
- con delibera dell'8 maggio 2014 (nona edizione), il Modello – parte generale – è stato modificato al paragrafo 7.2 sostituendo la frase indicata nell'ultimo capoverso con la seguente "L'OdV rimane in carica per un triennio. I componenti dell'OdV possono essere rieletti";
- con delibera del 27 novembre 2014 (decima edizione), sono state apportate al Modello alcune modifiche sia nella parte generale che in quella speciale. Non sono state introdotte nuove fattispecie di reato.
- con delibera del 30 gennaio 2017 (undicesima edizione), sono state apportate al Modello alcune modifiche sia nella parte generale che in quella speciale con riferimento alla L. 68/2015 e alla L. 69/2015.
- con delibera del 18 marzo 2019 (dodicesima edizione), sono state apportate al Modello alcune modifiche a seguito della nuova organizzazione della sicurezza e all'adeguamento del Modello alla nuova legge n.179/2017 sul Whistleblowing che ha dato ingresso nel nostro ordinamento alla prima disciplina organica delle tutele per i lavoratori che siano autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
- con delibera del 28 aprile 2021 (tredicesima edizione), sono state apportate al Modello alcune modifiche tra cui: la parte generale e speciale sono state adeguate ai reati tributari prevedendo la disposizione normativa nella lista dei reati oltre al risk

assessment, alla valutazione dei controlli esistenti e all'implementazione dei controlli mancanti risultanti dalla "gap analysis".

Inoltre, nella parte generale sono stati inseriti i seguenti reati non considerati ipotizzabili in concreto:

- all'art. 24 "frode nelle pubbliche forniture";
 - all'art. 24 comma 2-bis per i delitti di cui all'art. 2 della L. 898/86 "Frode in danno al fondo europeo agricolo e lo sviluppo rurale";
 - all'art. 25 il reato di "peculato" e di "abuso di ufficio";
 - all'art. 25-quinquiesdecies è stato inserito il comma 1-bis per "dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione commessi nell'ambito transfrontaliero";
 - l'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) in relazione alla commissione dei reati previsti dal DPR 43/73 (TU delle dogane).
- con delibera del 29 maggio 2023 (quattordicesima edizione), sono state apportate modifiche formali e sostanziali al Modello. È stato incluso il sito di San Polo di Torrile (PR) a seguito dell'atto di fusione del 15 novembre 2022 tra le Società Reichhold Srl. (incorporata) e Polynt SpA (incorporante), avente effetti civilistici, contabili e fiscali decorrenti dal 1° gennaio 2023.
- Inoltre, le parti generale e speciale del modello sono state adeguate in seguito all'inserimento ad opera della L. 22 del 2022 dei nuovi artt. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25-duodecimes "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".
- con delibera del 18 aprile 2024 (quindicesima edizione), sono state apportate modifiche formali e sostanziali al Modello sottoponendo all'approvazione del CdA la quindicesima edizione. A seguito del risk assessment svolto in relazione alla parte speciale "Reati Tributari-Contrabbando", sono state aggiunte le seguenti attività sensibili e i relativi protocolli specifici di prevenzione:
- gestione della dichiarazione di "libera esportazione" (AS-G1.13);
 - gestione della posizione di "esportatore autorizzato" (AS-G1.14);
 - gestione della posizione di "esportatore abituale" (AS-G1.15)

Con l'introduzione del D. Lgs. 19/2023 e più precisamente del delitto di "false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" tra i reati societari previsti dall'art. 25-ter del Decreto 231, è stata aggiunta la seguente attività sensibile e i relativi protocolli specifici di prevenzione: trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere (AS - B.1.11)

Sono stati integrati i seguenti allegati:

- Allegato 1: Elenco reati ai sensi del D.lgs. 231/2001
- Allegato 2: Procedura P_231_02 Gestione delle segnalazioni (whistleblowing) in materia di 231

Aggiornamento ai sensi del. D.lgs. 24 del 2023 in materia di whistleblowing che recepisce la direttiva UE 2019/1937.

- con delibera del 10 aprile 2025 (sedicesima edizione), sono state apportate modifiche formali inerenti le integrazioni apportate al d.lgs.231/01 agli artt.24 bis – delitti informatici e trattamento illecito di dati ed informazioni e all’art. 25 sexiesdecies “Contrabbando”, le cui fattispecie presupposto sono state riviste ed integrate dal D. Lgs. 141/2024, recante «Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi», in vigore dal 4 ottobre 2024. Con la Riforma Doganale è stato eliminato dall’art. 25-sexiesdecies il riferimento al D.P.R. 43/1973 – abrogato – e sono stati inseriti quali reati presupposto: – i reati di contrabbando, già in parte previsti dall’art. 25-sexiesdecies prima della riforma, ora modificati e integrati dal D.lgs. 141/2024 (in sostituzione del d.P.R. 43/1973); – i reati in materia di accise, introdotti ex novo e disciplinati dal D.lgs. 504/1995 («Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative»), per come modificato dal D.lgs. 141/2024.

2. Finalità del Modello

Con l’adozione del Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto e rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di Corporate Governance già esistenti rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione dei Reati. Il Modello si inserisce nel modello di *business* della Società volto a garantire, attraverso un sistema integrato ed efficiente di gestione, la massima qualità, sicurezza e protezione ambientale e, in particolare, si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idonee a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei Reati.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un’adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati;
- la diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell’informazione societaria interna ed esterna;
- introdurre misure idonee a eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

3. Natura del Modello

Il presente Modello costituisce **regolamento interno della società Polynt S.p.A.**, vincolante per

la medesima. La Società è altresì dotata di un proprio Codice Etico che per natura, funzione e contenuto è differente dal presente Modello, in quanto ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società e tutte le società da essa controllate, anche con sede all'estero, nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

4. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione, nella prima seduta utile, all'intero Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'Amministratore Delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. L'Amministratore Delegato, in tal caso, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le **procedure aziendali** necessarie per l'**attuazione del Modello** sono adottate e rese operative dal personale dirigente della Società, sotto la responsabilità dei Responsabili delle funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio elencate nella successiva Parte Speciale. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'implementazione delle procedure di attuazione del Modello. Qualora le predette procedure operative si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello o di sue successive revisioni, esse sono modificate su proposta e a cura delle funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza che può esprimere parere.

5. Reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Per l'elenco completo dei reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si veda l'**allegato 1** in calce al Modello.

6. Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa;
- b) ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;

Con riferimento ai soggetti che, pur non appartenendo al personale della Società:

- d) operano su mandato o per conto della Società (quali, ad esempio, agenti, professionisti o consulenti)
- e) agiscono nell'interesse o a vantaggio della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business)
- f) sono identificati dall'art.3 d.lgs.24/2023 in materia di whistleblowing.

Per i soggetti di cui alle lettere a), b), c), l'Organismo di Vigilanza, sentito, il Responsabile Risorse Umane e il Responsabile della funzione aziendale alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, determina, alla luce dei reati rilevanti per la Società e delle attività sensibili individuate nella successiva Parte Speciale, le *tipologie di rapporti giuridici* quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

Per i soggetti di cui alle lettere d), e) f), l'Organismo di Vigilanza determina altresì, sentito il Responsabile della funzione aziendale alla quale il contratto o rapporto si riferisce, le modalità di comunicazione del Modello, le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute, nonché le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello (in quest'ultimo caso l'OdV informa l'Amministratore Delegato). In ogni caso, i *contratti* che regolano i rapporti con tali soggetti (di cui alle lettere d) ed e)) devono prevedere *appropriate clause* che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società e l'obbligo di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Tutti i soggetti sopra individuati sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 Funzione dell'OdV

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti "OdV"), dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni.

All'OdV competono le seguenti funzioni:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso, come indicati nel precedente paragrafo 6;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità delle prescrizioni in esso contenute di prevenire la commissione dei Reati;
- vigilare con continuità di azione sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nelle procedure e nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- gestire le segnalazioni pervenute come indicato nella procedura "P_231_02 Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)";
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di simili poteri di controllo;
- attivare i procedimenti disciplinari;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

7.2 Nomina e composizione dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e di conoscenza dei profili giuridici richiesti dal Decreto.

L'OdV deve redigere o revisionare il proprio regolamento e in ogni momento che lo ritiene necessario dovrà modificarlo e/o integrarlo. È necessario lasciare traccia delle modifiche effettuate al regolamento ed archiviare accuratamente le revisioni.

L'OdV è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente e di quelli indicati nel successivo paragrafo 7.3., in forma collegiale da almeno *tre componenti*, dei quali:

- a) un componente appartenente al personale della Società, individuato preferibilmente nel Responsabile della Funzione di *Internal Audit* di Polynt
- b) due componenti esterni non appartenenti al personale della Società di cui uno Presidente dell'OdV.

L'OdV nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per la durata stabilita nel verbale del CdA. I componenti dell'OdV possono essere rieletti.

7.3 Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'OdV deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto. Inoltre, deve garantire nello svolgimento delle funzioni una continuità di azione.

I componenti dell'OdV *non appartenenti al personale* della Società devono essere indipendenti, e devono rispondere ai seguenti requisiti:

- non essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non essere legati da rapporti di parentela con amministratori della Società o di società controllate;
- non intrattenere, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o comunque per un reato che prevede nel massimo la reclusione superiore a un anno.

7.4 Revoca, decadenza e sostituzione

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo 7.3;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri componenti dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del componente dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Oltre al recesso, costituiscono altresì cause di decadenza dall'incarico:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- la morte;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dalla carica di Responsabile dell'Internal Audit o di Amministratore Indipendente per i componenti dell'OdV che rivestono contemporaneamente tale funzione.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'OdV.

In caso di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

7.5 Svolgimento delle attività

L'OdV si riunisce *almeno ogni tre mesi* ed ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta al Presidente uno dei componenti.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal Presidente mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, salvo casi di urgenza. Le riunioni si svolgono presso le sedi della Società.

Le riunioni sono validamente costituite se è presente la maggioranza dei componenti e possono tenersi, in caso di necessità, anche in videoconferenza. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto da tutti i componenti intervenuti. Le decisioni dell'OdV sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ogni componente dell'OdV ha diritto ad un voto. Ciascun componente dell'OdV presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso rispetto alle decisioni prese. Copia dei verbali è custodita presso la Società in un apposito archivio riservato al quale possono accedere solo i componenti dell'OdV. L'OdV di Polynt S.p.A. si è dotato di un regolamento interno.

7.6 Poteri

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Decreto, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre:

- coordina gli aspetti relativi alla formazione del personale a tutti i livelli;
- si coordina con le funzioni interne per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società; (es. agenti, consulenti, ditte esterne, etc.);
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del presente Modello;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione;
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti/professionisti o rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente paragrafo 6, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- e) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- f) avvalersi per lo svolgimento delle attività ispettive dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, ed in particolare di quello appartenente alla Funzione di *Internal Audit*;
- g) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- h) proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 8;

- i) sottoporre il Modello a verifica periodica e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- l) definire i programmi di formazione del personale;
- m) redigere periodicamente, e comunque almeno *annualmente*, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, avente i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo 7.7;
- n) informare l'Amministratore Delegato o il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- o) individuare e aggiornare periodicamente, sentito il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, secondo quanto previsto nel precedente paragrafo 6;
- p) svolgere tutte le attività a lui espressamente affidate dalla Parte Speciale del presente Modello;

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un *preventivo annuale*, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dello stesso. L'OdV, previa informativa ed autorizzazione a cura del Consiglio di Amministrazione potrà impegnare risorse che eccedono il preventivo annuale approvato ove a seguito dell'analisi svolta lo stesso fosse ritenuto non adeguato al completamento dell'attività intrapresa, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva affinché lo stesso possa intraprendere tutte le azioni necessarie a seguito dell'esito dell'analisi svolta dall'OdV.

7.7 Flussi informativi dall'OdV verso altri

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di fatti rilevanti del proprio ufficio o di eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

L'OdV predispone le seguenti relazioni:

- almeno **annualmente** e con relazione scritta, è fatto obbligo di **informare il Consiglio di Amministrazione** sull'attività svolta nell'anno di riferimento. La relazione deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV (interventi di audit e rilievi emersi) e dell'attività di follow up (monitoraggio dell'implementazione delle azioni correttive);
 - eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
 - eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

- il resoconto sintetico delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
 - le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
 - eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - un rendiconto delle spese sostenute;
 - un "Summary Report" delle segnalazioni dei Whistleblowers coordinandosi anche con il Group General Counsel, qualora fosse necessario.
- in caso di particolari criticità e con relazione scritta, è fatto obbligo di **informare il Consiglio di Amministrazione**.

7.8 Flussi informativi verso l'OdV

Flussi periodici

Report dei Responsabili di funzione

Reporting delle attività sensibili connesse ai reati contro la Pubblica Amministrazione, Societari e per l'impiego di soggetti provenienti da Paesi Terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare

Tempistica: Semestrale

Ruoli organizzativi coinvolti

Si rimanda alla parte speciale inerente alle attività sensibili.

I ruoli organizzativi interessati dalle attività a rischio, o un soggetto da loro delegato, comunicano ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'OdV sulla corretta attuazione del Modello. In ogni caso, anche attraverso un soggetto da loro delegato e sotto la loro responsabilità, redigono almeno **semestralmente** una relazione scritta all'OdV, comunicando:

- lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, di cui alla successiva Parte Speciale del presente Modello;
- l'opportunità o la necessità di modificare le procedure aziendali di attuazione del Modello, dandone adeguata motivazione;

- ogni informazione espressamente richiesta dalla Parte Speciale del presente Modello.

Report sui reati tributari – contrabbando

Reporting delle attività sensibili connesse ai reati tributari e al contrabbando

Tempistica: Annuale, Semestrale e ad evento

In base a quanto indicato nella parte speciale del modello alla sezione G), il report dovrà essere trasmesso all’OdV su base “annuale”, “semestrale” e/o “ad evento”

Ruoli organizzativi coinvolti

I ruoli sono indicati nella parte speciale del Modello sezione G) e sono coloro che ricevono annualmente dall’OdV la richiesta di predisposizione del “report sui reati tributari e contrabbando”

I ruoli organizzativi interessati dalle attività a rischio, o un soggetto da loro delegato, comunicano ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell’OdV sulla corretta attuazione del Modello. In ogni caso, anche attraverso un soggetto da loro delegato e sotto la loro responsabilità.

Report HSE

Reporting delle attività sensibili connesse ai reati in materia di salute, sicurezza e ambiente

Tempistica: Trimestrale

Ruoli organizzativi coinvolti

Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti ai sensi del TUSSL, RSPP e funzioni HSE

Il Datore di Lavoro interessato dalle attività a rischio comunica ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell’OdV sulla corretta attuazione del Modello.

Security e Privacy Report

Reporting delle attività sensibili connesse ai reati informatici e alla privacy

Tempistica: Annuale

Ruoli organizzativi coinvolti

Si rimanda alla parte speciale inerente alle attività sensibili

Per i reati in questione vengono predisposte annualmente ed inviate all'OdV: 1) la relazione dell'incaricato del trattamento dati personali e 2) la relazione dell'incaricato per gli aspetti sulla IT security (per dettagli si veda parte speciale sezione D).

Flussi eccezionali

Tutti i **destinatari del Modello di cui al par. 6** si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV affinché lo stesso possa vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo.

Le comunicazioni all'OdV possono essere inviate tramite posta elettronica all'indirizzo odv@polynt.com.

L'OdV deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni aziendali competenti (generalmente dalla funzione risorse umane):

- dei procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Per le segnalazioni di illeciti ai sensi del D.lgs. 24/2023 – Whistleblowing, si fa rimando alla procedura nell'allegato 2 pubblicata in calce al presente Modello, che indica anche modalità alternative attraverso cui effettuare segnalazioni 231.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

L'invio in forma elettronica di qualsiasi tipo di informazione e di comunicazione va effettuato con il ricorso a tecniche che ne impediscano, in tutto o in parte, la contraffazione, l'alterazione o la soppressione.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali lo stesso si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

8. Sistema sanzionatorio

8.1 Principi generali

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Le segnalazioni di whistleblowing vanno fatte nelle modalità previste dalla procedura "P_231_02 Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)".

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Valutata la violazione, si informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Nel caso di violazione da parte di un amministratore, un sindaco o un soggetto esterno alla Società, si applica quanto previsto nel successivo paragrafo 8.2.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura operativa aziendale per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello,
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'Odv;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

8.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve **uniformarsi** anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Nei confronti dei lavoratori **dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Fermo il rispetto del procedimento disciplinare, qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c.,

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Se la violazione riguarda i **Dirigenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Se la violazione riguarda un **Amministratore** della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un **componente del Collegio Sindacale**, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Per quanto riguarda i **rapporti con gli altri terzi** nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Si dovrà, inoltre, precisare che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 231 del 2001 comporterà la risoluzione di diritto del contratto fatto salvo l'eventuale risarcimento per i danni arrecati alla Società.

8.3. Sistema sanzionatorio e disciplinare relativo alle segnalazioni di whistleblowing

Per dettagli fare riferimento all'allegato 2 paragrafo 7.

9. Comunicazione e formazione

9.1. Comunicazione interna del modello

La Società si impegna a garantire la **diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti, ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo e ai soggetti esterni, attuali e futuri.**

Il Modello è comunicato ai dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, secondo le modalità stabilite dall'OdV di concerto con la funzione risorse umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Inoltre, una copia della comunicazione inerente all'aggiornamento del modello viene pubblicata nella bacheca aziendale di ogni stabilimento di Polynt S.p.A.

9.2. Comunicazione esterna del modello

L'OdV determina, sentito il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le **modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti e agenti)**, secondo quanto stabilito dal precedente paragrafo 6.

Formazione

La Società si impegna ad attuare specifici **programmi di formazione**, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società. L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

Per gli operai o gli impiegati dei primi livelli la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Funzione Internal Audit in stretta cooperazione con l'OdV. La formazione è documentata attraverso questionari di valutazione dell'efficacia dell'apprendimento, se effettuata in aula, o tramite attestazione di avvenuta formazione, se effettuata tramite sistemi informatici.

In particolare, la formazione ai livelli operativi sia per i **reati di salute e sicurezza sul lavoro** sia per i **reati ambientali** viene gestita dai responsabili HSE che si occuperanno di formare tutti i dipendenti operativi che non possono essere coinvolti in processi di formazione a distanza o tramite sistemi informatici. Sarà cura delle funzioni HSE di stabilimento, anche con supporto dell'OdV, formare tali dipendenti sia sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente sia su D.lgs. 231/2001, Codice Etico e Modello 231.

