

# **EssilorLuxottica**

**POLINELLI S.r.l.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

**Versione aggiornata approvata dal  
Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025**

# INDICE

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PARTE GENERALE</b>                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>SEZIONE PRIMA</b>                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</b>                                              | <b>4</b>  |
| <b>1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</b>                                           | <b>4</b>  |
| 1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa degli enti                           | 4         |
| 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente                            | 5         |
| 1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione                   | 14        |
| 1.4 La partecipazione dell'ente al procedimento penale                                           | 16        |
| <b>2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b>                                     | <b>17</b> |
| <b>SEZIONE SECONDA</b>                                                                           | <b>20</b> |
| <b>IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI POLINELLI S.R.L.</b>              | <b>20</b> |
| <b>1. LA SOCIETÀ</b>                                                                             | <b>20</b> |
| 1. 1 Profilo                                                                                     | 20        |
| 1. 2 <i>Governance</i> e struttura organizzativa                                                 | 20        |
| <b>2. ADOZIONE DEL MODELLO</b>                                                                   | <b>20</b> |
| 2. 1 Finalità del Modello                                                                        | 20        |
| 2.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni                          | 21        |
| 2.4 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli                         | 23        |
| 2.5 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati                                    | 26        |
| 2.6 Destinatari                                                                                  | 26        |
| 2.7 Adozione del Modello                                                                         | 27        |
| <b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>                                                                 | <b>27</b> |
| 3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza                                         | 27        |
| 3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza                             | 30        |
| 3.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza                                                 | 32        |
| 3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza                                 | 32        |
| <b>4. SISTEMA DISCIPLINARE</b>                                                                   | <b>35</b> |
| 4.1 Violazioni del Modello                                                                       | 36        |
| 4.2 Misure nei confronti dei dipendenti                                                          | 36        |
| 4.3 Misure nei confronti dei dirigenti                                                           | 37        |
| 4.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci                                             | 39        |
| 4.5 Misure nei confronti di lavoratori autonomi, consulenti esterni e <i>partner</i> commerciali | 39        |
| 4.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari                                | 40        |
| <b>5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>                                                              | <b>40</b> |
| <b>6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>                        | <b>41</b> |
| 6.1 Formazione ed informazione del personale                                                     | 41        |
| <b>Allegati</b>                                                                                  | <b>43</b> |

## **PARTE GENERALE**

**SEZIONE PRIMA**  
**IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

**1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa degli enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti), per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti in posizione di vertice e dai dipendenti dei medesimi.

In particolare, la legge delega n. 300 del 2000, che individua i principi e i criteri direttivi della disciplina della responsabilità degli enti, ratifica diverse convenzioni internazionali volte a contrastare la criminalità d'impresa attraverso la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione di obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di altri Paesi europei - istituisce la responsabilità dell'ente, considerato *"quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"* (così la "Commissione Grosso" nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, deriva dal compimento di un reato e viene accertata col rito penale.

Più nel dettaglio, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato,

nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società. La medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di procurare un arricchimento all'ente. Al contrario, se l'agente ha agito nell'interesse unicamente proprio o di terzi è esclusa la responsabilità dell'ente, anche quando la società abbia comunque tratto un effettivo vantaggio dal reato, perché il fatto della persona fisica non è in alcun modo riconducibile all'ente, versandosi in una situazione di assoluta estraneità dell'ente alla condotta illecita.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cd. soggetti apicali);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cd. sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. In tal senso, l'ente è responsabile se il reato è stato commesso a causa di un assetto organizzativo non adeguato alle esigenze di protezione; in altre parole, se il reato è frutto di un deficit organizzativo, cioè dell'assenza di una struttura organizzata tale da evitare l'illecito.

In breve, gli elementi costitutivi dell'illecito amministrativo si traducono in due criteri imputativi: un criterio operante sul piano oggettivo – cioè, la commissione di un reato, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da una persona fisica all'interno della sua struttura – e un criterio operante sul piano soggettivo – cioè la riconducibilità dell'illecito commesso dal singolo ad una colpa organizzativa.

## 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa dell'ente - cd. reati presupposto - sono soltanto quelli espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001.

Il catalogo dei reati presupposto, inizialmente circoscritto alle fattispecie di finanziamenti illeciti, corruzione, concussione, truffa e simili, è stato via via esteso ad altre fattispecie delittuose per effetto di provvedimenti normativi successivi, che hanno notevolmente ampliato la responsabilità da reato degli enti.

A seguito delle numerose modifiche apportate al novero dei reati presupposto, questo è attualmente l'insieme delle fattispecie richiamate dal D.Lgs. 231/2001, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001):

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode in danno del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 898/1986);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- peculato (art. 314 comma 1 e art. 316 c.p.);
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* c.p.).

2) Reati informatici, di trattamento illecito di dati, nonché reati commessi con violazione delle prescrizioni in materia di *cyber security* (art. 24 *bis*):

- falsità in documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater*.1 c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);

- detenzione, diffusione ed installazione di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del D.L. 105/2019, convertito nella L. 133/2019;
- estorsione informatica (629, comma 3, c.p.).

### 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico in materia di stupefacenti di cui al D.P.R. 309/1990);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).

### 4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6) Reati societari (art. 25 *ter*):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*):

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies* 2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);

- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- sequestro a scopo di coalizione (art. 289 *ter* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. 342/1976,);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. 342/1976,);
- sanzioni (art. 3, L. 422/1989,);
- pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. 625/1979);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

8) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1).

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione ed accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

10) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*):

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. di cui al D.Lgs. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. di cui al D.Lgs. 58/1998).

11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 *septies*):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*):

- ricettazione (art. 648 c.p.);

- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1 c.p.).

13) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (Art. 25 *octies*.1):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.);
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dal contante.

14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) *bis*, L. 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis*, comma 1, L. 633/1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171 *bis*, comma 2, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 *ter*, L. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies*, L. 633/1941);

- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies*, L. 633/1941).

15) Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria art. 377 *bis* c.p. (art. 25 *decies*).

16) Reati ambientali (art. 25 *undecies*):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- delitti associativi aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452 *octies* c.p.);
- attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 *bis*);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 *bis*);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, artt. 1, 2, 3 *bis* e 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- omessa bonifica (art. 257, D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 152/2006);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi di rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto rifiuti (art. 260 *bis*, D.Lgs. 152/2006)<sup>1</sup>;
- violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/2006);
- sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (art. 8, D.Lgs. 202/2007);

---

<sup>1</sup> Al riguardo, si segnala come l'art. 6 della Legge n. 12 del 2019 abbia abrogato l'art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006 in conseguenza della definitiva abrogazione del SISTRI a far data dal 1° gennaio 2019. Tuttavia, per un omesso coordinamento da parte del Legislatore con la disciplina del D.Lgs. 231/2001, siffatta disposizione - di fatto abrogata - è ancora formalmente presente nell'art. 25 *undecies*.

- sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (art. 9, D.Lgs. 202/2007);
- violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (L. 549/1993, art. 3, comma 6).

17) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*):

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e comma 5, D.Lgs. 20/2023);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs. 286/1998).

18) Razzismo e Xenofobia (art. 25-*terdecies*):

- propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 3, comma 3 *bis*, L. 654/1975,).

19) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 *quaterdecies*):

- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989).

20) Reati tributari (art. 25 *quingiesdecies*):

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000)
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10 *quater*, D.Lgs. 74/2000).

21) Reati di contrabbando (art. 25 – *sexiesdecies*):

- i reati di contrabbando previsti dal Testo Unico Doganale di cui al D.P.R. 43/1973;
- i reati in materia di accise previsti dal D.Lgs. n. 504/1995.

22) Reati in materia di beni culturali e paesaggistici (artt. 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies*):

- furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);

- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

#### 23) Reati transnazionali (L. 146/2006):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater*, D.P.R. 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti (art. 74, D.P.R. 309/1990);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, T.U. di cui al D.Lgs. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni e a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Pare opportuno precisare che i reati elencati nel par. 23 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

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

### **1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione**

Il Modello di organizzazione e di gestione (di seguito anche solo "Modello") è uno strumento di governo del rischio specifico di realizzazione dei reati presupposto. In concreto, si tratta di un insieme di regole per l'operare dell'ente, volte a disciplinare l'organizzazione, la gestione e il controllo delle attività aziendali.

Il D.Lgs. 231/2001 assegna un'importanza centrale al Modello che svolge una duplice funzione: da un lato, prevenire il rischio d'impresa, dall'altro, limitare la responsabilità dell'ente sotto il profilo sanzionatorio. Infatti, l'adozione del Modello rappresenta uno dei presupposti che consente all'ente di essere esonerato dalla responsabilità o di ottenere un sollievo sanzionatorio.

Segnatamente, gli artt. 6 e 7, D.Lgs. 231/2001 espressamente prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado

di escludere la “colpa” dell’ente e, conseguentemente, di impedire l’applicazione delle sanzioni a suo carico.

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

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b).

L’adozione del Modello costituisce, dunque, la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l’ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell’*organo dirigente* – che è da individuarsi nell’organo titolare del potere gestorio (il Consiglio di Amministrazione) – non è tuttavia misura sufficiente a determinare l’esonero da responsabilità dell’ente, essendo necessario che il Modello sia anche *idoneo* ed *efficace*.

Il requisito dell’idoneità attiene ai contenuti del modello organizzativo, che devono essere funzionali ad assicurare in concreto la prevenzione dei reati. A tal fine, il legislatore, all’art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. “mappatura” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.

Inoltre, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – rubricato “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – ha integrato la disposizione di cui all’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introducendovi un nuovo comma 2 *bis* in forza del quale il Modello deve prevedere altresì canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e il sistema disciplinare, conformemente a quanto previsto dalla richiamata normativa sovranazionale.

Al fine di conformarsi alle prescrizioni stabilite dalla citata Direttiva Europea, la Group Policy sulle segnalazioni di illeciti - Whistleblowing, Unione Europea e Regno Unito, è stata aggiornata. Tale Policy - in conformità a quanto ivi definito - disciplina le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza e di non discriminazione del segnalante.

È stato inoltre istituito un Allegato alla citata Policy di Gruppo al fine di meglio definire alcuni aspetti previsti dal D.Lgs. n. 24 del 2023 (adottato in Italia per dare attuazione alle prescrizioni della richiamata direttiva europea). Il predetto Allegato è, infatti, applicabile a tutte le società italiane del Gruppo.

Il concetto di efficacia, invece, riguarda il concreto funzionamento del Modello, cioè l'esercizio effettivo dei poteri di vigilanza e di direzione. In particolare, l'efficace attuazione del Modello, a norma dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 richiede:

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

#### **1.4 La partecipazione dell'ente al procedimento penale**

Il legislatore ha stabilito che la partecipazione dell'ente al procedimento penale avvenga a mezzo della persona fisica che lo rappresenta legalmente, individuata nello statuto o nell'atto costitutivo. Invero, l'art. 39, comma 1, D.Lgs. 231/2001 dispone che l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; tale divieto scatta non solo con l'imputazione, ma anche con la sottoposizione ad indagine del legale rappresentante. Inoltre, al rappresentante legale è demandato il compito di provvedere alla nomina del difensore abilitato ad esercitare in giudizio le attività rientranti nell'ambito della difesa tecnica.

Quando il rappresentante legale risulta indagato/imputato del reato-presupposto, il citato art. 39 pone un divieto assoluto per il rappresentante legale di rappresentare l'ente nel procedimento penale. Infatti, se il legale rappresentante è indagato/imputato degli illeciti contestati alla persona giuridica, si registra un conflitto di interesse che si ripercuote sul piano processuale. Una conseguenza è l'inefficacia di qualsiasi atto compiuto dal rappresentante legale incompatibile, compresa la nomina del difensore di fiducia dell'ente.

Il legislatore, tuttavia, non ha individuato rimedi per fronteggiare l'ipotesi d'incompatibilità del legale rappresentante, rimettendoli alle scelte autonome e discrezionali dell'ente. La giurisprudenza ha ipotizzato un ventaglio di soluzioni per l'eventualità in cui l'ente-imputato si trovi a non poter partecipare al procedimento col proprio rappresentante legale; in particolare: a) sostituire il rappresentante legale incompatibile; b) nominare un rappresentante *ad processum*; c) non provvedere in alcun modo, così non costituendosi,

rimanendo inerte. Si tratta di scelte che comportano diversi tipi di impegno in capo alla società.

Polinelli S.r.l., per superare possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentate indagato/imputato in un procedimento penale 231, ha individuato le seguenti soluzioni:

- nel caso in cui sia indagato/imputato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione procederà a nominare il difensore di fiducia;
- nel caso in cui sia indagato/imputato l'Amministratore delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui siano indagati/imputati sia il Presidente che l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione nominerà un legale rappresentante *ad li-tem*, con poteri limitati alla sola gestione del processo ed espressamente facoltizzato alla nomina del difensore della società;
- nel caso in cui, invece, risultino indagati/imputati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea nominerà un rappresentante ad hoc, munito di procura speciale, con poteri limitati alla sola gestione del processo, che provvederà alla nomina del difensore della società.

## 2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, nel mese di giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"*, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida aggiornate all'8 giugno 2021, sono stati approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell'organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte Speciale, invece, è dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso la previsione *di case studies*, nonché alla trattazione dei temi di maggior interesse, venuti in evidenza negli ultimi anni a cavallo tra il 2014 (anno della precedente versione delle Linee Guida) e il 2021 (quali, ad esempio, il *whistleblowing*, la *compliance* integrata e i reati tributari).

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione Polinelli S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a giugno 2021;
- del documento *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs 231/2001"* redatto da un Gruppo di Lavoro multidisciplinare formato da Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense e altri soggetti con l'obiettivo di fornire suggerimenti operativi per la predisposizione di efficaci Modelli organizzativi da parte delle imprese;
- della dottrina e dalla giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

## **SEZIONE SECONDA**

### **IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI POLINELLI S.R.L.**

#### **1. LA SOCIETÀ**

##### **1. 1 Profilo**

Polinelli S.r.l. (di seguito la "Società" o "Polinelli"), è una società appartenente al gruppo EssilorLuxottica S.A. (d'ora in avanti anche solo "Gruppo"), nata dalla fusione tra Essilor International S.A.S., eccellenza nell'universo delle lenti, e Luxottica Group S.p.A., leader nel settore dell'occhialeria.

Da un punto di vista organizzativo, la Società costituisce una divisione di FGX International, multinazionale statunitense - anch'essa appartenente ad EssilorLuxottica S.A. -, *player* di riferimento nella progettazione e nella commercializzazione di occhiali da lettura senza prescrizione e occhiali da sole, con sedi aziendali in varie nazioni e reti di vendita in tutto il mondo.

In tale contesto, Polinelli opera principalmente nel mercato italiano, offrendo una vasta gamma di prodotti, che include occhiali da lettura senza prescrizione, montature ottiche, occhiali da sole, occhiali da sole sportivi e maschere da sci, nonché gestendo un ampio portafoglio di *brand*.

##### **1. 2 Governance e struttura organizzativa**

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale, i cui organi sociali sono rappresentati dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società specializzata esterna.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di tre membri ed ha la funzione di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione dei poteri riservati per legge all'Assemblea dei Soci. La rappresentanza legale della Società spetta all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri conferiti.

L'Assemblea dei Soci delibera sulle materie riservate in base allo statuto e alle norme di legge. L'Assemblea ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della Società, tra cui la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto.

Il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due membri supplenti, ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

A capo della struttura organizzativa vi è l'Amministratore Delegato investito dei poteri di provvedere all'amministrazione ordinaria della Società in forza di apposita procura

notarile e alle sue dirette dipendenze vi sono le principali funzioni aziendali. Ad eccezione dell'area commerciale, le altre funzioni hanno un riporto diretto alle corrispondenti funzioni in FGX International.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO**

### **2. 1 Finalità del Modello**

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Polinelli S.r.l. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società e del Gruppo cui essa appartiene, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia il personale appartenente a Polinelli (dal *management* a tutti i dipendenti), sia i collaboratori esterni ed i *partners* commerciali alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello di organizzazione e gestione della Società è stato adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2021 ed è stato poi successivamente aggiornato a seguito dell'introduzione di nuovi reati e integrato alla luce delle modifiche organizzative e societarie di volta in volta intervenute.

In considerazione degli interventi legislativi succedutisi nell'ultimo periodo e delle modifiche organizzative che hanno interessato di recente Polinelli S.r.l., in conformità con quanto imposto dal D.Lgs. 231/2001, che richiede un costante aggiornamento del Modello rispetto all'evoluzione organizzativa ed operativa della società, il C.d.A. di Polinelli S.r.l. ha ritenuto di procedere con la predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, adottando così la presente versione, da ritenersi sostitutiva della precedente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Polinelli S.r.l. e a tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira;
- informare il personale della Società e i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

## 2.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

La predisposizione del Modello si basa sulla valutazione in concreto delle caratteristiche operative ed organizzative della Società.

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da Polinelli è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, lo Statuto e le disposizioni interne, nonché le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società, delle aspettative dei propri *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Polinelli attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- codice etico;
- struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- assetto societario e composizione del Consiglio di Amministrazione;
- procedure aziendali e istruzioni operative;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo, di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- formazione del personale.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Funzione *Internal Audit* di Gruppo, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui Polinelli ha la responsabilità gestionale.

I compiti dei diversi organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle eventuali violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative.

Il sistema dei controlli interni è in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

## **2.3 Rapporti con i soci, i sindaci e la società di revisione**

Nell'esercizio delle proprie attività, la Società è solita interfacciarsi con i soci, il Collegio sindacale e la società di revisione.

A tal riguardo, si segnala come la gestione dei rapporti con detti soggetti risponde esclusivamente a criteri di trasparenza, inerenza, completezza e correttezza. Le informazioni richieste e/o trasmesse a siffatti organi sono infatti sempre complete, documentate e tracciabili.

In particolare, tutti i documenti, relativi alle riunioni dell'Assemblea o, comunque, riguardanti operazioni sulle quali i sindaci e/o i revisori sono chiamati ad esprimere un parere, sono messi a disposizione degli interessati, con ragionevole anticipo, ed è sempre garantito ai soci, ai sindaci e ai revisori il libero accesso alla contabilità aziendale e a quanto richiesto per un corretto svolgimento dell'incarico loro assegnato.

I criteri di selezione, valutazione e conferimento dell'incarico al collegio sindacale e alla società di revisione sono conformi alle disposizioni di legge. Nello specifico, la nomina di detti soggetti avviene secondo un procedimento trasparente, a garanzia tra l'altro della tempestiva e adeguata informazione sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati alla carica.

Sono inoltre vietate azioni, di qualunque natura, volte a impedire o ad ostacolare il regolare e tempestivo esercizio da parte di detti organi delle attività di controllo e vigilanza di loro competenza.

## **2.4 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli**

L'art. 6, comma 2, lett. a), D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. L'identificazione dei processi aziendali "sensibili" alla realizzazione dei reati presupposto ha rappresentato, pertanto, il punto di partenza per la definizione del Modello di Polinelli S.r.l.

Si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività. In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di Polinelli, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state condotte nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. n. 231/2001.

### *I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale*

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione necessaria alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società; a titolo esemplificativo:

- organigramma della Società;
- *corpus* normativo aziendale (es. *policies*, codici di comportamento, manuali, procedure operative, ecc.);
- ;
- sistema sanzionatorio esistente;
- codice etico;
- contratti con fornitori e appaltatori;
- certificazioni ISO;
- esiti attività di *audit*.

La suindicata documentazione è stata, quindi, esaminata al fine di comprendere la struttura e l'operatività della Società, nonché la ripartizione dei poteri e delle competenze.

### *II fase: identificazione delle attività a rischio*

È stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata sulla base dei processi e sottoprocessi di ciascuna Funzione aziendale, anche attraverso lo svolgimento di interviste ai responsabili delle principali funzioni aziendali.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia le concrete modalità operative, sia la ripartizione delle competenze.

Si è assunta a presupposto la considerazione che Polinelli S.r.l. è una società commerciale, la cui vocazione è quella di distribuire beni acquistati da terzi o da altre società del Gruppo.

Alcune attività di Polinelli vengono svolte da FGX International e dalle relative *subsidiaries* in forza di accordi e prassi operative consolidate; segnatamente, i servizi che FGX International eroga in favore della Società sono i seguenti: selezione e qualifica dei fornitori; selezione ed assunzione del personale; controlli di qualità all'origine sui prodotti importati.

Inoltre, la Società è supportata dalle funzioni di EssilorLuxottica. Più dettagliatamente, la funzione legale fornisce attività di consulenza, verificando i contratti sottoscritti dalla Polinelli con i clienti e con i fornitori; la funzione HR partecipa alla procedura di assunzione delle nuove risorse aziendali; la funzione Tesoreria gestisce il *cashpooling*; i trasportatori sono selezionati dalle funzioni di EssilorLuxottica; infine, la funzione IT gestisce *firewall* aziendali.

I rapporti infragruppo sono stati valutati anche quale area di rischio con riferimento ai possibili illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che attraverso di essi si potrebbero realizzare. Si è quindi prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato detti rapporti ed ai relativi sistemi di controllo.

In ragione dell'attività di Polinelli si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verifica di talune tipologie di reato e precisamente: (i) i reati di contrabbando, (ii) i reati contro l'industria e il commercio, (iii) i reati tributari, (iv) i reati societari, (v) i reati contro la P.A. e il patrimonio della P.A., (vi) i reati di omicidio e/o lesioni commessi in violazione della normativa antinfortunistica, (vi) i reati ambientali, (vii) i reati di riciclaggio e (viii) i reati informatici.

Per quanto attiene, invece, alle restanti ipotesi di reato presupposto, si è ritenuto che la specifica attività svolta da Polinelli non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico e nel *Code of Conduct* del Gruppo, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partner* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, trasparenza, tutela del patrimonio culturale, moralità e rispetto delle leggi, e dei provvedimenti delle autorità pubbliche.

Nel corso del lavoro sono stati altresì tenuti in considerazione i *case studies* e gli esempi di modalità concrete di commissione dei reati previsti dalle Linee Guida di Confindustria.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stata effettuata anche mediante interviste ai Responsabili delle attività sensibili.

### III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

L'analisi degli attuali presidi di rischio e della loro idoneità è stata effettuata sulla base della documentazione esistente e di interviste con i Responsabili delle attività sensibili. Il risultato di siffatta attività è compendiato nella documentazione tenuta disponibile presso la Società.

### IV fase: gap analysis

Le attività a rischio e i relativi presidi sono stati confrontati con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio bisognose di un presidio più puntuale, si è provveduto a identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio.

Al contempo, si è provveduto ad individuare e dare conto dei processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### V fase: definizione dei protocolli

Si è definito, per ciascuna area gestita dalla Società, in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo) tali da poter essere ritenute idonee a governare il rischio individuato.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, operativo e di controllo, proprio con riferimento alle attività sensibili individuate.

L'unità operativa di riferimento recepisce il protocollo e ha poi la responsabilità di verificare che l'operatività quotidiana sia effettivamente allineata alle fasi di attuazione ed ai momenti di verifica ivi riepilogati.

Infine, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un regolamento di spesa, espressamente approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla delibera di adozione del presente Modello.

Segnatamente il regolamento di spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari all'interno dell'azienda, sia dei soggetti dotati dei poteri di

movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, sia al fine di indicare una serie di principi di condotta che devono poter valere per tutti i collaboratori e dipendenti del Gruppo in ogni realtà territoriale in cui esso opera, sia al fine di riconfermare i criteri di sana, trasparente e corretta gestione cui il Gruppo intende attenersi.

## **2.5 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati**

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Codice Etico;
2. Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna unità;
3. *Reporting* all'Organismo di Vigilanza - Referenti;
4. Regolamento di spesa.

## **2.6 Destinatari**

Il Modello è indirizzato a tutto personale di Polinelli S.r.l., ai suoi Amministratori e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio, anche appartenenti ad altre società del Gruppo. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali (ivi incluse le condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli ordini di acquisto) che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partner* commerciali - con cui Polinelli ha intensi rapporti - al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

## **2.7 Adozione del Modello**

Polinelli S.r.l. è una società controllata da Essilor International S.A.S., a sua volta detenuta al 100% da EssilorLuxottica S.A.

In tale ottica, la Società ha ritenuto opportuno implementare e periodicamente aggiornare un proprio specifico Modello Organizzativo, ispirato anche ai criteri organizzativi e ai presidi preventivi propri della *holding*.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come noto, la disciplina normativa non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza e ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.

La scelta del tipo di composizione adottata deve comunque sempre avere come riferimento il rispetto delle caratteristiche essenziali dell'OdV, e cioè che chi lo impersona abbia una conoscenza approfondita dell'attività della Società e sia, al contempo, dotato di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Più nel dettaglio, le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, sono le seguenti:

- *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- *continuità di azione*; a tal fine, l'OdV deve:
  - ✓ lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - ✓ curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;

- ✓ rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Quanto alla composizione dell'Organismo, Confindustria, nelle sue ultime linee guida, ipotizza una serie di soluzioni alternative, indicando, tra quelle preferibili, una composizione mista fra soggetti interni ed esterni alla Società, che risultino comunque privi di deleghe operative.

La Società ritiene di aderire a detta soluzione, idonea a coniugare ancor meglio gli aspetti di autonomia con quelli di professionalità e competenza: un Organismo plurisoggettivo composto da un esponente della Funzione *Internal Audit* di Gruppo e da un Sindaco.

La scelta di un esponente della Funzione *Internal Audit* di Gruppo, già investita del compito istituzionale di vigilare sul sistema complessivo dei controlli interni e sulla gestione dei rischi, garantisce adeguata professionalità e competenza nella verifica costante della gestione dei rischi aziendali, rilevanti anche ai fini delle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001.

La scelta del Sindaco si spiega, invece, con l'esigenza di individuare un soggetto che conosca la specifica realtà aziendale della Società e sia in grado di assolvere ai compiti di vigilanza dell'OdV, alla luce delle proprie specifiche competenze.

Con particolare riferimento al requisito dell'indipendenza, è importante evidenziare come, in virtù della soluzione anzidetta, tutti i membri dell'OdV risultino dunque estranei a qualsivoglia funzione operativa.

Inoltre, la scelta di affidare le funzioni di OdV ad un membro del Collegio Sindacale e a un esponente della funzione Funzione *Internal Audit* assicura un coordinamento tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno, nell'ottica di una compliance integrata.

I componenti nominati, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

L'OdV eleggerà al proprio interno, alla prima seduta, il Presidente.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Funzioni interne all'azienda e/o al Gruppo, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, *Internal Audit*, *Legal*, *Internal Control*, *Risk Management*, *Compliance* e *HR* di Gruppo;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che ritenesse opportune.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei Referenti dell'Organismo di Vigilanza, da individuarsi nei Responsabili delle Funzioni preposte alle attività ritenute più sensibili e cioè in coloro che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. In particolare, i Referenti dell'OdV sono stati identificati nei Responsabili delle Funzioni relative ad aree sensibili ai sensi 231 e, con riferimento alle attività svolte da altre società del Gruppo per conto di Polinelli S.r.l., la Società ha ritenuto di individuare i Referenti dell'OdV nei Responsabili delle funzioni esternalizzate.

L'istituzione dei Referenti resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e le singole unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Referenti dell'Organismo di Vigilanza costituisce il miglior strumento per verificare l'efficace attuazione del Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun Referente individuato è quindi tenuto a riferire all'OdV, al fine di meglio consentire a detto organo il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di quello di un costante adeguamento del Modello.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'OdV, Polinelli ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, al fine di preservare l'indipendenza dell'organo, è previsto che chi lo impersona rimanga in carica di norma tre anni, salvo diverse valutazioni del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale revoca di chi compone l'OdV, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'OdV si atterrà al Regolamento di funzionamento.

### 3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei *Referenti dell'Organismo di Vigilanza* individuati e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle già affidate ai Referenti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare il *reporting* dei Referenti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Referenti dell'Organismo di Vigilanza;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, o di fatti integranti reati 231, unitamente alla funzione *Internal Audit*;
- condurre, unitamente funzione *Internal Audit*, le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello o di fatti integranti reati 231;
- promuovere ogni iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Bene premettere che l'aggiornamento del Modello è attività di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

L'OdV, invece, cura l'aggiornamento e, a tal fine, è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione

- del presente Modello e individuati anche dai Referenti dell'Organismo di Vigilanza, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Referenti;
  - valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
  - proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
  - verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
  - garantire che vengano svolti controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società ed i poteri formalmente conferiti.

Importante evidenziare che, allo scopo di garantire piena efficacia della sua azione, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto altresì sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

### **3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Con cadenza almeno annuale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta.

L'OdV può in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Il *reporting* dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione avverrà solo con le modalità sopra descritte.

### **3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale della Società e sui Referenti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale è tenuto a riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

L'OdV stabilisce nel suo Regolamento di funzionamento le modalità di relazione con i diversi organi di controllo, nell'ambito del principio generale di acquisizione delle informazioni utili in relazione ai compiti e agli obiettivi dello stesso OdV.

Segnatamente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione

- finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o alla gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti, rilevanti ai fini del decreto 231;
  - i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

È istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei *Referenti dell'Organismo di Vigilanza*. In particolare, detti Referenti devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001), mediante opportune modalità tracciabili;
- tempestivamente, in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dei Referenti potranno essere normati più in dettaglio dallo stesso OdV.

Ciascun Responsabile valuta, in relazione alla complessità dell'attività svolta, se individuare un soggetto con il compito di supportare il Responsabile stesso nell'adempimento delle proprie responsabilità inerenti all'attuazione del Modello 231 per la parte di propria competenza.

È infine istituito un canale di *reporting* verso l'OdV da parte della Funzione Internal Audit, che dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie verifiche.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### **3.5 Segnalazione di violazioni**

La Società, anche al fine di dare attuazione alle prescrizioni di cui D.Lgs. 24/2023, ha istituito una serie di canali attraverso i quali tutti i destinatari del presente Modello Organizzativo, ma anche soggetti terzi, possono effettuare segnalazioni di violazioni, anche solo sospette.

Gli strumenti per effettuare le segnalazioni e la relativa gestione sono illustrati nella Policy di Gruppo Whistleblowing. Tutte le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza per i segnalanti, anche allo scopo di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi. È stato poi istituito un Allegato alla citata Policy di Gruppo al fine di meglio definire alcuni specifici aspetti previsti dal D.Lgs. 24/2023.

La Policy di Gruppo, unitamente al menzionato Allegato, viene quindi integralmente richiamata ai fini del presente Modello per quanto specificamente attiene alla disciplina del canale di segnalazione interno e alle misure poste a tutela del segnalante.

L'OdV viene informato dalla Funzione *Compliance* di Gruppo delle segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo e/o che possono integrare reati 231 e, con il supporto della Funzione *Internal Audit*, può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e alle indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, si valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

In caso di segnalazioni infondate, le stesse vengono prontamente archiviate.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, la Funzione *Internal Audit* - d'intesa con i membri dell'OdV - provvede a darne comunicazione alla Funzione Risorse Umane affinché quest'ultima attivi il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), la Funzione *Internal Audit*, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, provvede a dare tempestiva comunicazione dei fatti segnalati ai seguenti soggetti: *i)* al vertice della Società, al fine di consentire a questi una valutazione circa le iniziative da assumere (denuncia del fatto illecito, ecc.); *ii)* alla funzione Risorse Umane per l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

Gli stessi membri dell'OdV promuovono inoltre ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi.

#### **4. SISTEMA DISCIPLINARE**

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno del Modello, alla lettera e) impone espressamente all'ente l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

Il concetto di sistema disciplinare porta a ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

#### **4.1 Violazioni del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;

- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'organismo di vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare (o tentare di ostacolare) la segnalazione, effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia.

Sono inoltre espressamente sanzionate:

- la messa in atto di azioni o comportamenti che violano la riservatezza del segnalante;
- la messa in atto di azioni o comportamenti volti a strumentalizzare il canale di segnalazione, anche effettuando segnalazioni in malafede;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'organismo di vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- la commissione degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/2023<sup>2</sup>.

## 4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Funzione Risorse Umane, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non eccedente le 3 ore di retribuzione;

---

<sup>2</sup>Si tratta in particolare di due ordini di condotte:

- commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare (o tentare di ostacolare) la segnalazione, violare l'obbligo di riservatezza;
- non istituire canali di segnalazione, non adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o provvedere in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 24/23), non provvedere alla verifica ed all'analisi delle segnalazioni ricevute.

È inoltre previsto quale illecito disciplinare effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia, salva l'eventualità che il segnalante sia stato condannato, anche solo in primo grado, per tali ipotesi di reato.

- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento disciplinare.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme alla Funzione Risorse Umane, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

#### **4.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura specificatamente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Funzione Risorse Umane, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà della società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

#### **4.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci**

Polinelli S.r.l. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà

tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procederà agli accertamenti necessari e assumerà, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Analogamente, in caso di violazione, da parte dei membri del Collegio Sindacale, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni che possono includere anche la convocazione dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

#### **4.5 Misure nei confronti di lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner commerciali**

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori autonomi, Consulenti esterni e Partner commerciali italiani devono contenere la dichiarazione di conoscenza da parte di questi delle prescrizioni normative contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi espressi nel Modello Organizzativo della Società e nel Code of Conduct di Gruppo e dell'obbligo di attenersi ad essi con previsione espressa, in caso di violazione, di risoluzione del contratto da parte della Società.

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori autonomi, Consulenti esterni e Partner commerciali non italiani devono altresì contenere la dichiarazione di conoscenza da parte di questi dei principi espressi nel Code of Conduct di Gruppo e dell'obbligo di attenersi ad essi con previsione espressa, in caso di violazione degli stessi, di risoluzione del contratto da parte della Società.

#### **4.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari**

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni al Modello, la Funzione Risorse Umane apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

Spetta alla Funzione Risorse Umane l'irrogazione della sanzione disciplinare ai dipendenti della Società in relazione alla gravità della violazione accertata.

Il sistema disciplinare prevede, inoltre, una relazione tra il trattamento economico (nella sua parte variabile) e il comportamento tenuto rilevante ai fini del rispetto del Modello e del Codice Etico.

Pertanto, nel caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico compiute da dipendenti che ricoprono funzioni apicali, la Funzione Risorse Umane avrà la facoltà di applicare, nel

rispetto della normativa vigente, anche una decurtazione (anche totale) della retribuzione variabile (premi, incentivi, bonus), ove prevista, commisurata alla gravità della violazione accertata.

Nel caso di violazioni commesse da Amministratori e Sindaci, il Consiglio di Amministrazione nella sua interezza e il Collegio Sindacale valutano i provvedimenti da adottare, in relazione alla gravità della violazione accertata, restando inteso che tra tali provvedimenti potrà esserci altresì una decurtazione (anche totale) della parte variabile del compenso (premi, incentivi, bonus, ecc.), ove prevista, commisurata alla gravità della violazione accertata.

Resta infine inteso che, nel caso in cui le violazioni al Modello e/o del Codice Etico fossero rilevate una volta che i premi, gli incentivi o i bonus fossero già stati pagati, la società avrà il diritto di recuperare le somme già percepite, secondo una percentuale commisurata alla gravità della violazione accertata.

## **5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello - espressione di una efficace attuazione dello stesso - compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore Delegato e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei Referenti dell'Organismo di Vigilanza.

## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del D.Lgs. 231/2001 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

L'adequata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano un fattore rilevante per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

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

## **6.1 Formazione ed informazione del personale**

Polinelli S.r.l. ha definito specifiche iniziative di comunicazione e formazione finalizzate a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello di prevenzione delle fattispecie che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001. Tali iniziative sono gestite dalle competenti strutture aziendali in coordinamento con l'OdV e sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In particolare, per quanto concerne la formazione, l'attività è finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale (ad esclusione degli operai), nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. Pertanto, le attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Funzione Risorse Umane provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della Funzione Risorse Umane e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

Qualora emerga la necessità di chiarimenti o approfondimenti, è possibile rivolgersi al rispettivo Responsabile di Unità Organizzativa e, se necessario, alla Funzione *Internal Audit*.

Va precisato altresì che le interviste condotte in sede di mappatura dei rischi e gli incontri periodici tra i Referenti dell'Organismo di Vigilanza e lo stesso OdV sono un significativo momento di apprendimento e di confronto.

Per ciò che invece concerne la diffusione del Modello nel contesto aziendale, sono previsti i seguenti canali di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Funzione Risorse Umane promuove nei confronti dei neo-assunti l'informativa relativa al Modello e al Codice Etico,
- possibilità di accesso ad una sezione della *Intranet* aziendale appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico.

La comunicazione è attuata attraverso strumenti adeguati ad assicurare una diffusione capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Code of Conduct di Gruppo e dei principi espressi nel Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori, ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione *on line*.

### **Allegati**

1. Codice Etico e *Group Reporting Policy (Whistleblowing)* incluso Allegato per Italia;
2. Presidi di prevenzione e controllo per la selezione e assunzione del personale;
3. Presidi di prevenzione e controllo in materia di reati informatici;
4. Presidi di prevenzione e controllo in tema di rapporti commerciali con clienti;
5. Presidi di prevenzione e controllo in materia di contabilità e bilancio;
6. Presidi di prevenzione e controllo in tema di qualità del prodotto e di diritto della proprietà intellettuale;
7. Presidi di prevenzione e controllo in tema di *import, export e made in*;
8. Presidi di prevenzione e controllo in tema di approvvigionamento di beni e servizi;
9. Presidi di prevenzione e controllo in materia di salute, sicurezza e ambiente;
10. Presidi di prevenzione e controllo in materia fiscale;
11. Presidi di prevenzione e controllo in materia di rapporti con i Soggetti pubblici;
12. *Reporting* all'Organismo di Vigilanza;
13. Regolamento di spesa.