

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

POLIEDRA PROGETTI INTEGRATI S.P.A.

PARTE GENERALE

AGGIORNAMENTO APPROVATO DAL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 07 OTTOBRE 2019

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	3
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	4
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI POLIEDRA	11
5. WHISTLEBLOWING	20
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	23
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO	34
9. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	35

1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”) ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per determinati reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da parte di suoi rappresentanti o dipendenti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi.

Al fine di assicurare adeguata prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e in ottemperanza alle prescrizioni dello stesso, il Consiglio di Amministrazione di Poliedra Progetti Integrati S.p.A. (di seguito anche “Poliedra” o “Società”) ha provveduto, per la prima volta in data 29 aprile 2013 ad adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”).

Il **presente aggiornamento** è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2019.

Il presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello:

- presenta i Destinatari della Parte Generale;
- comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001;
- descrive l’approccio adottato e la struttura del Modello;
- articola il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- descrive le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza;
- disciplina le modalità di diffusione del Modello nel contesto aziendale e all’esterno.

Il Modello è inoltre costituito dai seguenti documenti, che sono parti integranti del Modello stesso:

- il Codice Etico;
- le Parti Speciali, articolate per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante.

2. I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

L’art. 5 del Decreto sancisce che l’ente è ritenuto responsabile nel caso di infrazioni commesse, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente medesimo;
- c) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai precedenti punti a) e b).

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto:

- gli amministratori, i componenti del collegio sindacale e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della presente Parte Generale i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture)

nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti collettivi avente natura sostanzialmente penale, volta a sanzionare l'ente medesimo a seguito della commissione dei reati espressamente previsti dalla normativa da parte di soggetti operanti all'interno dell'ente in posizione apicale e/o subordinata.

Con particolare riferimento all'attività delle imprese, le principali caratteristiche della normativa possono sintetizzarsi nei punti che seguono:

- a) la commissione di determinati reati, espressamente previsti, da parte degli amministratori o dei dipendenti subordinati determina l'insorgere di due distinte responsabilità penali: l'una grava sull'autore materiale del reato; l'altra si riconnette direttamente all'ente;
- b) entrambe le responsabilità – della persona fisica e dell'ente – vengono accertate dal giudice attraverso un procedimento penale;
- c) la responsabilità dell'ente si fonda sulla cosiddetta colpa da organizzazione;
- d) costituisce esimente all'insorgere di responsabilità dell'ente l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati potenzialmente fonte di responsabilità, nonché il controllo e la vigilanza sul funzionamento del modello medesimo.

In relazione a quest'ultimo aspetto può notarsi che, nell'ottica del legislatore, la funzione del sistema dei modelli organizzativi e dei relativi controlli è segnatamente preventiva e muove dal presupposto che soltanto idonee e precise regole di organizzazione interna possano emarginare i fenomeni di criminalità imprenditoriale e garantire quindi che l'eventuale presenza dei medesimi costituisca un'ipotesi eccezionale e non facilmente ripetibile.

È inoltre opportuno sottolineare che il legislatore ha finora previsto l'adozione del modello di organizzazione gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, con la conseguenza che la sua mancata adozione non comporta di per sé alcuna sanzione, ma espone certamente l'ente al rischio di assoggettamento alle gravi sanzioni previste dalla normativa in questione.

3.1 GLI ENTI RESPONSABILI PER ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Il D. Lgs. 231/2001 individua l'ambito soggettivo di applicazione della normativa *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, ovvero con l'esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

3.2 I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale.

La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega infatti la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità.

Di seguito si riportano le macro-categorie – cosiddette famiglie – di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto, mentre per l'elenco e la descrizione dei singoli reati si rimanda all'Appendice Normativa contenuta in ciascuna Parte Speciale:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D. Lgs. 231/01)
- c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* D. Lgs. 231/01);
- d) delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D. Lgs. 231/01)
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.15* D. Lgs. 231/01);
- f) reati societari (art. 25-*ter* D. Lgs. 231/01);
- g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D. Lgs. 231/01)
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater 1* D. Lgs. 231/01);
- i) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D. Lgs. 231/01);
- j) reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-*sexies* D. Lgs. 231/01)
- k) reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D. Lgs. 231/01);
- l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D. Lgs. 231/01);
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D. Lgs. 231/01);
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D. Lgs. 231/01);
- o) reati ambientali (art. 25-*undecies* D. Lgs. 231/01)
- p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/01);
- q) reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 17 146).

- r) Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto un nuovo articolo *25-terdecies* che punisce la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la minimizzazione di reati di genocidio, contro l'umanità e crimini di guerra, incluso l'accettazione di fenomeni come quello della Shoah.

A questo si è aggiunta la Legge 30.11.2017, n. 179, cosiddetta Legge sulle Segnalazioni (o, in inglese, anche indicata come Legge sul Whistleblowing), che ha introdotto un nuovo comma 2-bis all'art. 6 del Decreto, con una serie di prescrizioni per la tutela dei segnalanti da condotte illecite in violazione del Modello anche nel settore privato.

L'elenco iniziale dei reati presupposto è stato ampliato nel corso tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro.

3.3 LE SANZIONI PER LA SOCIETÀ

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto 231, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono

gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

3.4 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

3.5 CRITERI DI ASCRIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

La realizzazione di uno dei reati presupposto sopra indicati non basta per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo. Il Decreto richiede, altresì, la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto- reato o ad un terzo.

Inoltre, la riferibilità del reato all'ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla sua direzione o vigilanza (artt. 6 e 7 del D. Lgs.).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un "soggetto di fatto", che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti "subordinati" o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

3.6 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nell'ottica del legislatore, il presupposto della responsabilità dell'ente è la colpa di *organizzazione*, ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato.

La colpa di organizzazione risulta esclusa se l'ente dimostra l'idonea adozione e attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, del Decreto indica alcuni contenuti essenziali in base ai quali i modelli devono essere strutturati, in modo da:

- a) individuare l'ambito delle attività che possono dar luogo alla commissione dei reati contemplati dalla normativa;
- 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 e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- e) prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto apicale, la responsabilità dell'ente si integra automaticamente, considerato che lo stesso determina la politica di impresa e manifesta la volontà propria dell'ente; donde, in tal caso, sarà proprio l'ente a dover provare:

- di aver efficacemente adottato ed attuato il modello di gestione e controllo dolosamente eluso dall'autore del reato;
- di aver vigilato sull'operatività del modello e sull'osservanza dello stesso avvalendosi a tal fine di apposita struttura costituita al proprio interno.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata, la responsabilità dell'ente non è "presunta" ed il relativo onere probatorio grava, secondo i criteri ordinari, sull'organo dell'accusa.

3.7 LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

La Legge n.179/2017, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.2017, ha introdotto all'art. 6 del Decreto un nuovo comma 2-bis con alcuni ulteriori requisiti del Modello a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino illeciti anche nel settore privato e delle società non quotate.

Il Modello deve prevedere:

- uno o più canali che consentano a tutti i dipendenti e collaboratori a vario titolo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (cd. *whistleblowing*), rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
-

- che almeno un canale di segnalazione sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- sanzioni per chi viola il divieto di ritorsioni ma anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

3.8 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone inoltre che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” - successivamente aggiornate nel maggio 2004, nel marzo 2008 e, in ultimo, nel marzo 2014 - nelle quali vengono esplicitati i principali passi, di seguito elencati, che una società deve porre in essere per la costruzione di un adeguato modello di organizzazione:

- a) mappatura delle aree e delle funzioni aziendali a rischio, ossia un'approfondita analisi della struttura organizzativa finalizzata ad individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato;
- b) analisi dei rischi potenziali, con riferimento alle vicende passate dell'ente, alle caratteristiche dei soggetti operanti in ogni settore a rischio ed agli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività;
- c) progettazione del sistema di controllo, ovvero la valutazione del sistema esistente, l'individuazione degli adeguamenti eventualmente necessari e la relativa adozione in caso di mancanza. Il sistema di controllo dovrà garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto in modo tale da poter essere eluso solo intenzionalmente e fraudolentemente

Le componenti essenziali da attuarsi per garantire l'efficacia del modello sono:

- un codice etico e di comportamento con riferimento ai reati considerati;
 - un sistema organizzativo formalizzato e trasparente, specie con riferimento all'attribuzione delle responsabilità;
 - procedure manuali ed informatiche che consentano di regolamentare lo svolgimento di attività in cui sono coinvolti soggetti diversi in fasi diverse;
 - l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
 - un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di criticità;
 - un sistema di comunicazione e formazione del personale concernente l'organizzazione dell'ente e le modalità di esercizio delle attività a rischio.
-

Quanto ai Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso:

- **Codice etico:** è infatti espressione anche della politica aziendale per la salute e la sicurezza sul lavoro, ed indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni della Società in tale ambito;
- **Struttura organizzativa:** è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- **Formazione ed addestramento:** sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello, e debbono assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello, ed in particolare nello svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro;
- **Comunicazione e coinvolgimento:** la condivisione e la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda tramite consultazione preventiva dei lavoratori (o loro rappresentanti) e la tenuta di riunioni periodiche assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e garantire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli;
- **Gestione operativa:** il sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- **Sistema di monitoraggio della sicurezza:** la gestione della salute e sicurezza sul lavoro richiede una verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate, tramite un monitoraggio periodico da parte delle funzioni aziendali preposte.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI POLIEDRA

4.1 POLIEDRA PROGETTI INTEGRATI S.P.A.

Poliedra Progetti Integrati S.p.a. è una consolidata realtà piemontese che opera dal 1994 nell'ambito della organizzazione e riorganizzazione, della consulenza e della formazione alle imprese e alla Pubblica Amministrazione con un focus specifico sui processi di innovazione, di cambiamento organizzativo e di valorizzazione delle risorse umane.

La società progetta e gestisce, utilizzando strumenti e metodologie all'avanguardia, percorsi "sartoriali" sviluppati direttamente con il management delle imprese, al fine di soddisfare le necessità di formazione e di perfezionamento di particolari profili professionali aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione la società realizza percorsi formativi finalizzati al miglioramento delle competenze e/o della posizione professionale dei partecipanti e delle organizzazioni coinvolte,

fornisce consulenza organizzativa nell'ambito delle politiche del lavoro e della formazione professionale, nonché assistenza tecnica alla programmazione e alla gestione finanziaria, oltre ad attività di ricerca sociale ed economica.

Poliedra Progetti Integrati S.p.a. opera dal 1996 anche nell'ambito delle pari opportunità promuovendo iniziative di sensibilizzazione, progetti educativi e consulenza specialistica oltre ad assistenza tecnica agli enti per la redazione ed attuazione di piani ed azioni ex D.Lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Poliedra Progetti Integrati S.p.a. occupa circa 30 dipendenti a tempo indeterminato, oltre a personale assunto a tempo determinato, full-time e part-time; la società collabora regolarmente con uno staff di professionisti di supporto e con l'Università degli Studi di Torino, il Politecnico di Torino.

La società ha sede in Torino, Corso Unione Sovietica 612/3/E, capitale sociale pari ad € 821.235,00 interamente versato e un fatturato annuo pari circa a € 4 milioni.

3.3.1 L'organizzazione aziendale

Poliedra S.p.a. adotta un sistema di amministrazione tradizionale che vede l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione (composto da 8 membri) ed il Collegio Sindacale (composto da tre membri più due sindaci supplenti). I legali rappresentanti dell'impresa sono il signor Luigi Germanetto ed il signor Luciano Capriolo. Procuratrice della Società risulta essere dal 2007 (procura del 2 luglio 2007 Rep. n. 11941/6740 Notaio raffaella Poli Cappelli) e fino alla revoca, la signora Stefania Audisio.

La società è attualmente organizzata in *Business Unit* che ricalcano i servizi offerti e sono: (i) PAM Consulenza, Formazione, **Assistenza Tecnica** alle Pubbliche Amministrazioni; (ii) IMP Consulenza e formazione alle imprese.

4.2 LA SCELTA DI ADOTTARE IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE RELATIVE FINALITÀ

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, Poliedra, coerentemente alle politiche aziendali già intraprese, ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Inoltre, si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni qui vi contenute;

- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

4.3 L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO

Recepito l'input operativo proveniente dall'organo amministrativo, sia in occasione della prima adozione che in occasione dei successivi aggiornamenti, è stato organizzato un gruppo di lavoro del quale hanno fatto parte soggetti interni ed esterni.

Il gruppo di lavoro, anche in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ha proceduto alla predisposizione del Modello secondo le seguenti fasi principali:

- individuazione delle tipologie di reato potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa e delle relative aree ed attività aziendali ritenute a rischio reato (cosiddette attività sensibili), attraverso un'attività di *risk-assessment* svolta con i soggetti al vertice della struttura societaria, nell'ambito della quale sono stati inoltre verificati e valutati i presidi di controllo esistenti;
- predisposizione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema dei controlli e degli adeguamenti ritenuti necessari dal Gruppo di Lavoro e condivisi dall'organo amministrativo, in coerenza con gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti, della verificabilità delle operazioni aziendali e della possibilità di documentarne il controllo;
- definizione dei principi/protocolli di comportamento cui devono uniformarsi tutte le condotte tenute dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

Inoltre, per garantire il corretto funzionamento del Modello ed in conformità alle indicazioni del legislatore, la Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza al quale, come precisato nel prosieguo, è stato affidato il compito di verificarne la corretta attuazione e di proporre eventualmente l'adeguamento.

Sono stati infine previsti specifici meccanismi formativi ed informativi sul Modello rivolti a tutti coloro che sono coinvolti a qualunque titolo nell'attività aziendale e finalizzati ad informare la condotta dei medesimi a criteri di correttezza e responsabilità.

4.4 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando quest'ultimo una portata diversa e più ampia rispetto al Modello.

Nel rispetto di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la scelta adottata da Poliedra è stata quella di affiancare al Modello un Codice Etico, nel quale sono contenuti i principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati 231, che costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi etici di comportamento sono strutturati in principi e valori generali e fondamentali e in regole di comportamento che si estendono alle singole fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Società.

Sotto tale profilo si precisa che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e avente lo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia che Poliedra riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- la parte generale e le parti speciali del Modello, rispondono invece alle specifiche prescrizioni del Decreto e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati previsti dallo stesso, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

4.5 IL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI POLIEDRA

Nella progettazione e implementazione del proprio sistema di controllo interno, Poliedra ha considerato una serie di fattori tra loro strettamente legati, quali:

- ambiente;
- valutazione dei rischi;
- controlli e loro efficacia/efficienza;
- sistema delle comunicazioni;
- sistema di monitoraggio.

Ambiente di controllo

Per "ambiente di controllo" si intende l'insieme degli individui costituenti l'azienda, con le proprie qualità, i propri valori etici e le proprie competenze, e dell'ambiente nel quale essi operano.

I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono: integrità, valori etici e competenza del personale; filosofia e stile gestionale del management; modalità di delega delle responsabilità; organizzazione e sviluppo professionale del personale; capacità di indirizzo e guida del Consiglio di Amministrazione.

Struttura organizzativa

Un'organizzazione adeguata alle necessità, chiara, formalizzata e comunicata al personale è un elemento di controllo essenziale. La Società nella definizione della propria organizzazione adotta criteri che consentono:

- la definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza fra le posizioni organizzative;
-

- l'esistenza della contrapposizione di funzioni e segregazione dei compiti o, in alternativa, l'esistenza di controlli compensativi;
- la rispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalla formalizzazione dell'organizzazione.

L'assetto del sistema organizzativo è rappresentato nei seguenti documenti interni:

- organigramma aziendale;
- descrizione delle posizioni organizzative e del relativo contenuto lavorativo (profili contrattuali e/o job descriptions per le posizioni principali);
- deleghe di potere.

Il sistema organizzativo viene definito e comunicato attraverso l'emanazione di:

- comunicazioni organizzative, la cui formalizzazione e diffusione è assicurata dalle funzioni competenti;
- organigrammi predisposti e aggiornati a cura delle funzioni competenti;
- policy e procedure della società;
- specifiche procedure operative locali.

Procedure organizzative ed informatiche

La Società per la gestione dei processi aziendali dispone di un insieme di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla legge, dalle norme applicabili e da quelle di settore. Ciò al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

I processi aziendali sono orientati alla:

- separazione dei compiti e segregazione delle funzioni o, in alternativa, controlli compensativi;
- tracciabilità delle transazioni: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- tracciabilità e verificabilità dei controlli.

Il Codice Etico

Il Codice Etico è destinato a tutti coloro che lavorano nella Società o che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi l'importanza di osservare e di fare osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire per il bene della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni della Società ai sensi e per gli effetti di legge.

Il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione di Poliedra prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e la tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (in senso lato) a disposizione delle singole funzioni aziendali e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto definito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati ed approvati ad inizio di esercizio.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

I membri del Collegio durano in carica 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, nonché ha il controllo contabile della Società.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'OdV. I Sindaci, nel valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno devono essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e di eventuali carenze del Modello.

Attribuzione dei poteri

Nella realtà organizzativa di Poliedra si possono distinguere tre tipologie diverse di poteri:

- poteri verso terzi conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione e procura notarile;
- poteri per atti specifici;
- poteri di gestione o autorizzativi interni all'azienda.

I poteri conferiti tramite delibera del Consiglio di Amministrazione e procura notarile sono quei poteri formali che consentono di agire verso terzi. È regola generale di Poliedra che solo soggetti muniti di questi poteri formali possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

I poteri verso terzi possono essere conferiti solo dal Consiglio di Amministrazione, tramite delibera, o dall'Amministratore Delegato della Società tramite procura notarile.

I poteri per atti specifici sono poteri conferiti per attività o atti limitati nello spazio e/o nel tempo; sono conferiti tramite procura speciale da coloro che detengono, in forza di un potere conferitogli, la relativa delega e a loro volta hanno fra le proprie attribuzioni il potere delegante.

I poteri di gestione o autorizzativi interni alla Società sono quei poteri esercitati ordinariamente dal personale (ai vari livelli) nella gestione dei processi aziendali.

In particolare, il sistema di gestione dei poteri e delle procure notarili deve rispettare i seguenti principi:

- esistenza di una procura generale o di una procura speciale dei soggetti incaricati di intrattenere i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i poteri di gestione e le procure devono essere coerenti con la responsabilità del soggetto delegato, con la sua posizione organizzativa e con il suo profilo contrattuale e/o la sua job-description;
- ciascuna descrizione dei poteri di gestione conferiti deve definire in modo non ambiguo e specifico i poteri del delegato e i soggetti cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri di gestione assegnati, le procure notarili conferite, i profili contrattuali e/o le job descriptions e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- vi deve essere una formale accettazione dei poteri conferiti (sia di gestione che tramite procura notarile) da parte dei destinatari;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni ed ai poteri conferiti.

4.6 L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che nella realtà aziendale di Poliedra Progetti Integrati S.p.a. i Processi Sensibili riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la PA;
- b) i reati societari;
- c) la gestione del personale, ed in genere la cura dello svolgimento di attività lavorative per conto della Società, sotto il profilo della personalità morale dei prestatori di lavoro;
- d) la cessione verso corrispettivo di beni e servizi, l'approvvigionamento di beni e servizi, e la gestione dei flussi finanziari;
- e) l'utilizzo degli strumenti informatici, ed in genere dell'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a internet

A seguito dell'introduzione dell'autoriciclaggio tra i reati rilevanti non sono state individuate nuove aree sensibili; la condotta sanzionata è infatti quella di chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Le aree sensibili sono dunque quelle che erano già state individuate con riferimento ai differenti reati che dell'autoriciclaggio costituiscono il presupposto, con particolare riferimento alla gestione delle risorse finanziarie.

Più nel dettaglio, i principali Processi Sensibili possono essere così ricollegati alle categorie di reato:

- a) **Reati contro la PA**

- partecipazione a bandi di gara, offerte, procedure private ed in genere ogni proposta/negoziazione/stipulazione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici; (Istruzione Operativa 8.2.1 Gestione Marketing e Commerciale)
- gestione del precontenzioso e del contenzioso civile, penale, amministrativo, ambientale, e di ogni altro genere, nonché attività stragiudiziale o procedimenti arbitrali;
- gestione dei rapporti con la PA (Istruzione Operativa 8.2.3 Rapporti con la PA) per l'ottenimento di certificazioni di messa a norma, agibilità locali o altre questioni inerenti alla materia urbanistico edilizia, la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e il rispetto di quanto previsto in materia da leggi e regolamenti;
- rapporti con Enti Previdenziali relativi alla gestione del personale, ed in genere ogni eventuale rapporto con la PA inerente alla Direzione Personale (accesso agli ammortizzatori sociali, formazione del personale, richiesta di finanziamenti, sgravi, agevolazioni, stipula di convenzioni relative all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, etc.);
- gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
- gestione delle attività volte all'ottenimento di assicurazioni, sovvenzioni, finanziamenti, contributi, o garanzie da parte di soggetti pubblici e/o a carico di bilanci pubblici;
- gestione rapporti con la PA per l'ottenimento di licenze o autorizzazioni amministrative;
- gestione di eventuali accertamenti/ ispezioni, etc. ..., in materia di rendicontazione, fiscale, previdenziale, della sicurezza sul lavoro, urbanistico-edilizia, ed in genere di ogni attività ispettiva e/o di verifica posta in essere dalla PA e/o da suoi incaricati;
- gestione omaggi, spese di rappresentanza, beneficenze e sponsorizzazioni (sul punto si richiamano tutti i punti espressamente declinati nel Codice Etico);
- assunzione del personale e l'affidamento di prestazioni di consulenza e/o di prestazione di servizi; Istruzione Operativa 7.1.1 Gestione del personale e LGQ Capitolo 8 Par. 8.4 Controllo dei processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno);
- affidamento di prestazioni di consulenza e/o di servizi;
- rapporti con autorità di Pubblica Sicurezza (Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, Guardia di Finanza); rapporti con gli enti territoriali e con la Comunità europee.

b) Reati societari

- predisposizione delle comunicazioni ai soci ed al pubblico relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio di esercizio, relazione sulla gestione, relazioni periodiche);
 - operazioni relative al capitale sociale: gestione dei conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale.
-

Con espresso riferimento alla recente introduzione della fattispecie di corruzione tra privati paiono costituire ulteriori aree sensibili per la Società¹:

- la gestione del processo di vendita, con particolare riferimento ai poteri autorizzativi, alla definizione dei prezzi, delle condizioni e dei tempi di pagamento (Istruzione Operativa 8.2.1 Gestione Marketing e Commerciale);
- il sistema incentivante dei dipendenti/manager con riferimento all'area commerciale;
- la partecipazione a gare ed appalti (termini contrattuali, prezzi e scontistica);
- gli approvvigionamenti ed acquisti (LGQ Capitolo 8 Par. 8.4 Controllo dei processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno);
- gli omaggi e le sponsorizzazioni;
- il recupero del credito;
- la selezione del personale;
- la gestione delle note spese.

c) Reati di ricettazione e riciclaggio e reati contro l'industria ed il commercio

- cessione verso corrispettivo di beni e servizi;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- gestione dei flussi finanziari.

d) Reati informatici e reati in materia di violazione del diritto d'autore

- utilizzo di internet e della posta elettronica;
- utilizzo di software e banche dati;
- accesso a sistemi informatici e telematici;
- modalità di utilizzo e gestione degli strumenti informatici delle credenziali di autenticazione informatica, ed in genere di *password* e codici di accesso a sistemi informatici e telematici;
- appropriazione, tramite copia totale o parziale, della paternità di un'opera dell'ingegno altrui nella predisposizione di rapporti, relazioni, note, progetti, dispense, materiali didattici; utilizzo in ambito aziendale di software e banche dati.

Per effetto dell'analisi svolta nella predisposizione del Modello sui reati presupposto – ovvero quelli contemplati dal Decreto – sono emerse le seguenti famiglie di reato che potrebbero impegnare potenzialmente la responsabilità della Società:

A. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE;

¹ Per come si evince dal terzo comma del novellato articolo 2635 del codice civile, la responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 viene ad applicarsi per il "soggetto corruttore" (e non per quello corrotto), in quanto solo questa società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva.

B. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI;**C. REATI SOCIETARI;****D. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO;****E. REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE;**

Per ognuna di tali categorie di reato sono state definiti principi generali di comportamento e protocolli di controllo finalizzati alla loro prevenzione, raccolti nelle singole Parti Speciali del Modello.²

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati presupposto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si ritiene pertanto adeguato il richiamo ai Principi etici di comportamento e in particolare ai principi etici generali e fondamentali.

La Società si impegna comunque a valutare nel tempo la rilevanza di tutti i reati attualmente previsti dal Decreto e gli eventuali ulteriori reati introdotti da successive integrazioni allo stesso, anche in ragione di possibili future modifiche dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società.

4.7 L'ADOZIONE E LE MODIFICHE DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali dedicate alle famiglie di reato rilevanti per la Società, è stato approvato per la prima volta e adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29 aprile 2013, cui sono seguiti successivi aggiornamenti.

Il presente aggiornamento è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 ottobre 2019.

Future modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

5. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "*whistleblowing*") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano l'attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la

² Dal punto di vista metodologico, le attività sensibili la cui valutazione è risultata a rischiosità bassa, sono state gestite in termini di prevenzione dei reati presupposto soltanto in termini di riferimento indiretto nel Codice Etico.

riservatezza dell'identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;

- le segnalazioni di condotte illecite debbano essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi debbano prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli prevedano il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Poliedra ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate all'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, ai destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, vengono messi a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, come espressamente enunciato anche nel Codice Etico.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla società in materia di *Whistleblowing*.

Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D Lgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.U. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito nell'interesse del corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati.

Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.)

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

Sanzioni

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Si precisa, anche ai fini dell'introduzione, nel nostro ordinamento, dell'istituto del cd. "whistleblowing", che nessun procedimento disciplinare può essere fondato sulla mera segnalazione di una violazione; l'eventuale irrogazione di sanzioni e misure disciplinari avverrà solo a seguito di indagine e accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe³.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti

³ La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice di condotta e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)

terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
 - la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
 - la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
 - la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
 - eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
 - il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.
-

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa sino all'importo di n. 3 ore di stipendio;
- sospensione dal lavoro sino a tre giorni;
- licenziamento per mancanze, con o senza preavviso.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello potrà essere irrogata, senza la preventiva informazione ed il parere dell'OdV.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.1 SANZIONI PER I LIVELLI DIRIGENZIALI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

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

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità⁴ delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e

⁴ L'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 24 novembre 2004, articolo rinnovato senza modifiche il 25 novembre 2009, rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

"[omissis] 5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti

contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- a) licenziamento con preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- b) licenziamento senza preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In ogni caso, l'Infrazione è connotata da un grado di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso ed è tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro – che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso⁵, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

accaduti nel corso del rapporto stesso. 7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato."

⁵ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p. o sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529, 530 e 531 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, sia venuto meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale del rapporto di lavoro, così da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società 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, i clienti, il mercato e il pubblico. I principi etici devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi 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.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

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

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi in contrasto con i Principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, di fornitura, di prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione competente, verifica che siano adottate procedure specifiche per comunicare ai Soggetti Esterni, e per ottenerne accettazione, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello – in coerenza con la rilevanza specifica delle diverse misure di presidio del rischio nei casi di specie – e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

Gli accorgimenti nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante sono descritte nella precedente sezione dedicata del presente documento denominata “Parte Generale- Whistleblowing”.

Conclusioni

A seguito di quanto sopra, si portano a conoscenza di tutte le persone interessate i seguenti principi:

- obbligo di tutte le persone di conformarsi alle previsioni sopra richiamate e in generale alle previsioni di legge vigenti;
- obbligo di tutte le persone di conformare qualsiasi azione a criteri di trasparenza, riconoscibilità dei presupposti e del rispetto delle procedure, legittimità, verificabilità anche ex post dei presupposti e delle motivazioni che hanno condotto all'operazione, assenza di qualsiasi interesse improprio o di qualsiasi improprio condizionamento anche solo indiretto;
- obbligo di evitare qualsiasi conflitto di interesse o comunque qualsiasi coinvolgimento personale (anche indiretto o tramite terzi) in attività di servizio, evitando qualsiasi indebito o illecito o illegittimo favoreggiamento di terzi;
- obbligo specifico per le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di gestione o di controllo (anche solo di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) di acquisire le informazioni normative e professionali necessarie ed opportune per corrispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni sopra richiamate e alla loro finalità sostanziale;
- obbligo specifico per le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di gestione o di controllo (anche solo di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) di trasmettere ai collaboratori formazione e informazione idonee alle finalità di cui al presente documento;
- obbligo di riferire ai Superiori, o comunque all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni anomale o rilevanti in specifica relazione a quanto previsto nel Codice di Condotta e sua Appendice Integrativa.

Pertanto, nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato, quando anche compiuto nell'asserito “interesse” o nell'asserito “vantaggio” della Società.

Al contrario, Poliedra precisa di non intendere in alcun caso avvalersi di simili “interessi” o “vantaggi”.

In relazione a tutto quanto precede, la nostra Società ha il diritto, e anche il dovere, di applicare, nel caso di violazioni od omissioni, adeguate sanzioni disciplinari.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità alle previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della vigente contrattazione collettiva, fermo restando il campo di applicazione di tale normativa.

I provvedimenti disciplinari applicabili sono quelli previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, già regolarmente pubblicizzata.

Le norme di legge e le norme della contrattazione collettiva contengono anche i principi in ordine alla graduazione della sanzione. Ogni deliberata, o comunque dolosa, violazione di legge, ovvero commissione di reati, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano o non eventualmente determinato.

Nei confronti del personale dirigenziale le valutazioni di cui sopra saranno operate tenuto conto della particolarità del detto rapporto di lavoro, della spiccata fiduciarità del medesimo, della mancanza, per i medesimi, di un sistema di sanzioni conservative, della particolare necessità, per la nostra Società, di affidarsi alla loro professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di cui sopra e per il rispetto del principio di legalità e delle procedure e delle norme aziendali tutte.

Analoghi principi valgono per qualsiasi rapporto di Collaborazione e verso qualsiasi persona investita di Cariche riferibili alla nostra Società, compatibilmente con la natura e disciplina di tali rapporti.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio al D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Poliedra ha istituito un Organismo di Vigilanza, in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello⁶.

La nomina deve rispettare requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e indipendenza dei singoli componenti. A tal fine, la carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da coloro che:

- a) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- b) siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - o a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - o a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
 - o alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

⁶ In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "ad un organismo dell'ente dotato di *autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso *quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti* nell'organizzazione o nell'attività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza

- o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- c) siano stati condannati con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;
- d) si trovino in relazione di parentela o affinità con i soggetti apicali della Società o di altre società del Gruppo;

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 3 esercizi o per il minor periodo di tempo stabilito al momento della nomina, comunque non inferiore a 1 esercizio. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di prevedere che l'OdV resti in carica sino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato nel rispetto del periodo minimo di durata sopra previsto.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione indica il Presidente e stabilisce il compenso spettante ai membri dell'OdV.

L'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza. Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente nei seguenti casi:

- a) vi sia grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;
- b) vengano a mancare i requisiti di onorabilità e moralità;
- c) sia stata irrogata, nei confronti della Società, una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti;
- d) subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La decadenza dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente.

Nei casi di cessazione del proprio ruolo di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, per cause diverse dalla decadenza, il Presidente o altro componente, ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

7.1 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter garantire le funzioni attribuite dal Decreto ed in considerazione delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, l'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve rispondere ai seguenti requisiti.

Autonomia e indipendenza: come precisato dalle Linee Guida la posizione all'interno della Società dell'Organismo di Vigilanza "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa *di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque* componente dell'ente". A tale fine, l'Organismo di Vigilanza riporta a livello gerarchico al Consiglio di Amministrazione, ciò consentendo di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Esso non deve inoltre essere coinvolto in alcun modo in attività operative, né partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze tecniche specialistiche necessarie allo svolgimento dei compiti attribuiti. A tal fine sono richieste, anche a livello complessivo nel caso sia organizzato a livello collegiale, competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

Continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire l'efficace e costante svolgimento delle proprie funzioni deve prevedere una struttura dedicata, tale da garantire un impegno continuo e regolare, anche se non esclusivo. Per tale scopo, può avvalersi - sotto la propria responsabilità - anche del supporto di strutture interne della Società o di consulenti esterni.

Onorabilità e assenza di conflitti di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Applicando tali principi al contesto aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo, composto da un Presidente, un componente esterno ed un componente interno.

Tale scelta è stata ritenuta la più idonea a garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, necessari per il corretto espletamento del mandato dell'OdV.

E' pertanto rimesso al suddetto organo, conformemente a quanto stabilito nel presente Modello, il compito di svolgere - in qualità di OdV - le previste funzioni di vigilanza e controllo.

7.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

7.3 LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In linea con quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti le funzioni ed i poteri descritti di seguito.

Principale responsabilità dell'Organismo di Vigilanza è la vigilanza e controllo sul Modello adottato e, in particolare, l'Organismo ha il compito di verificare:

- il rispetto delle procedure previste dal Modello e segnalare all'organo dirigente, quelle violazioni che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;

- l'adeguatezza ed efficacia del Modello rispetto alla prevenzione ed alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza svolge anche il compito di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti del Modello che si dovessero rendere necessari in ragione di:

- significative violazioni dello stesso;
- di modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività della Società;
- di modifiche normative, in particolare, di integrazione dei reati presupposto all'interno del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il compito di monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché di vigilare sulla sua diffusione, comprensione e attuazione.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale al fine di informarli in relazione agli esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, su base annuale, al fine di relazionare sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso;
- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello, in ordine al potenziale insorgere di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle strutture/Unità Organizzative aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri tra gli organi devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

Al fine di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti principali poteri:

- definizione delle procedure operative interne, ovvero di un proprio regolamento che disciplini le modalità di funzionamento ed organizzazione delle attività di vigilanza, dei controlli e della loro documentazione;
- libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni necessari per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Come strumento per consentire ed agevolare le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, sono previsti *flussi informativi* con carattere periodico all'interno delle Parti Speciali, o specificatamente e ulteriormente richiesti dall'Organismo di Vigilanza alle funzioni della Società.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza si estendono inoltre ad ogni altra *segnalazione*, di natura occasionale e di qualsiasi genere, relativa all'attuazione del Modello ed al rispetto delle previsioni del Decreto, fra le quali rientrano:

A. informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, come ad esempio, i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto; l'informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società; le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni.

B. informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, come ad esempio, le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti; gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe; le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

7.4 L'AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia ed indipendenza di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura aziendale.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza è dotato delle risorse finanziarie sufficienti per consentire l'adeguato svolgimento del proprio ruolo operativo. Qualora le predette risorse risultino insufficienti, l'Organismo di Vigilanza può chiedere ed ha il diritto di ottenere dal Consiglio di Amministrazione le risorse necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Il *budget* iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di apposita relazione in merito al piano delle attività del periodo predisposta dall'Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, dandone rendicontazione sull'utilizzo almeno su base annuale, in occasione della relazione periodica.

L'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse così stabilite al solo verificarsi di situazioni critiche che richiedano un'immediata reazione. In tali ipotesi, la deliberazione dell'OdV dovrà essere motivata, adeguatamente discussa ed approvata in sede di riunione dell'OdV; dovrà altresì essere resa informativa in merito al Consiglio di Amministrazione con formale comunicazione a firma del Presidente.

Infine, per l'espletamento delle relative funzioni, sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO

L'adozione del Modello prevede un percorso di informazione e formazione ai Destinatari finalizzato, in generale, a far sì che sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che qualunque dei Destinatari possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello è articolata e differenziata per categoria di Destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- (a) comunicazione ai dipendenti della Società dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso invio di apposite mail;
 - (b) pubblicazione sul sito web della Società della Parte Generale del Modello, ivi inclusa il Codice Etico e la procedura di Whistleblowing;
 - (c) organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali Destinatari del Modello, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello adottato;
 - (d) promozione di adeguate attività informative relative al Modello, nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, secondo le modalità che saranno ritenute più opportune.
-

9. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge in modo continuativo sulla effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), l'organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con l'ausilio di consulenti esterni).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti e processi societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Poliedra Progetti Integrati S.p.a. in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e - con verifiche a campione - della consapevolezza degli Organi Sociali e dei Dipendenti rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie, ovvero di consulenti esterni.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.