

# MODELLO 231 METEL S.R.L.

## PARTE GENERALE

### Sommario

1.	Introduzione .....	4
1.1	Il decreto legislativo 231/2001 .....	4
1.2	I reati presupposto .....	5
1.3	I reati commessi all'estero .....	14
1.4	Il sistema sanzionatorio .....	15
1.5	L'esimente dell'adozione ed attuazione del modello .....	17
2.	Il Modello organizzativo di Metel .....	18
2.1	La storia della società .....	18
2.2	I destinatari del modello .....	18
2.3	Il processo di predisposizione e adozione del modello.....	19
2.4	La struttura del modello .....	19
3.	La Governance della società.....	20
3.1	Gli organi societari e le loro funzioni.....	20
3.2	La struttura organizzativa interna.....	22
3.3	Le attività esternalizzate.....	23
3.4	Conflitto di interessi .....	24
3.5	Deleghe e procure .....	24
3.6	La certificazione ISO 27001/2022 .....	24
3.7	L'organigramma .....	26
4.	Le procedure .....	27
5.	Il Codice etico e di condotta.....	27
5.1	Il Codice etico per la Legge e per Metel Srl .....	27
5.1.1	Introduzione.....	27
5.1.2	I destinatari del codice e loro comportamento .....	28
5.2	I principi generali di comportamento.....	29
5.2.1	Principi .....	29
5.2.2	Tutela della salute e della sicurezza .....	31

5.2.3	Tutela del patrimonio aziendale .....	32
5.2.4	Tutela contabile e gestionale.....	33
5.2.5	Tutela capitale sociale .....	34
5.2.6	Tutela ambientale.....	35
5.2.7	Tutela della privacy .....	36
5.2.8	Omaggi e forme di benefici.....	36
5.2.9	Conflitti di interessi .....	37
5.3	I criteri di comportamento e condotta .....	37
5.3.1	Rapporti con i dipendenti .....	37
5.3.2	Rapporto con i clienti o potenziali clienti .....	39
5.3.3	Rapporti con i fornitori .....	40
5.3.4	Rapporti con i collaboratori esterni o i professionisti .....	41
5.3.5	Rapporti con la pubblica amministrazione.....	41
5.3.6	Rapporti con l'autorità giudiziaria.....	42
5.4	Attuazione e controllo del codice etico .....	42
5.4.1	Attuazione del codice .....	42
5.4.2	Compiti dell'organismo di vigilanza nell'attuazione e controllo del codice etico .....	43
5.4.3	Violazione del codice etico e sanzioni .....	43
5.4.4	Disposizioni finali.....	44
6.	L'organismo di vigilanza.....	44
6.1	Composizione .....	44
6.2	Requisiti.....	44
6.3	Nomina .....	45
6.4	Compiti e poteri .....	45
6.5	Durata e revoca .....	46
6.6	Flussi informativi verso l'OdV .....	46
6.7	Rapporti con la governance e flussi informativi dall'OdV .....	47
7.	Il Whistleblowing .....	48
7.1	Premessa.....	48
7.2	Glossario .....	49
7.3	Riferimenti normativi.....	51
7.4	I soggetti legittimati a segnalare.....	52
7.5	L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa.....	52

7.6	Segnalazione .....	53
7.6.1	Scopo della segnalazione .....	53
7.6.2	Forma e contenuti minimi della segnalazione .....	53
7.6.3	Segnalazione anonima e segnalazione vietata .....	54
7.6.4	Modalità di segnalazione.....	54
7.7	Segnalazione esterna .....	55
7.8	Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità .....	55
7.9	Processo di accertamento.....	56
7.9.1	Ricezione e registrazione della segnalazione.....	56
7.9.2	Analisi preliminare .....	56
7.9.3	Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti.....	57
7.10	Tutela del segnalante .....	58
7.10.1	Condizioni per la protezione della persona segnalante .....	58
7.10.2	Obbligo di riservatezza .....	58
7.10.3	Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni .....	59
7.10.4	Limitazioni della responsabilità.....	60
7.11	Sanzioni .....	60
7.12	Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione .....	61
7.13	Monitoraggio e revisione.....	61
8.	Il Sistema disciplinare .....	62
8.1	Introduzione.....	62
8.2	Misure e sanzioni nei confronti degli amministratori .....	63
8.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	63
8.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	64
8.5	Misure e sanzioni nei confronti di fornitori/collaboratori esterni .....	64
9.	Piano di formazione e comunicazione del modello .....	65
10.	Le regole per l'aggiornamento del modello .....	66

## 1. Introduzione

### 1.1 Il decreto legislativo 231/2001

Nel 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che – con l’attuazione della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000 – ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo tipo di responsabilità: quella amministrativa degli Enti derivante da reato.

Questo nuovo regime di responsabilità si va ad aggiungere a quella dell’autore materiale della condotta delittuosa ed ha quale effetto principale quello di sottoporre la persona giuridica ad un procedimento penale in conseguenza della commissione di un reato presupposto da parte di una persona fisica con determinate caratteristiche.

Affinché la normativa in parola possa trovare applicazione è necessario, tuttavia, che vengano rispettati alcuni requisiti, tra i quali spicca sicuramente quello che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Sul punto la giurisprudenza ha avuto modo di esprimersi numerose volte sia in merito al concetto di “interesse” dell’ente sia della ben più complessa nozione di “vantaggio” dell’ente.

Rispetto a questi due criteri di imputazione oggettiva dell’ente, la Corte di Cassazione ha precisato che *“sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito”* Cass. SS.UU. n. 38343 del 2014.

In altre parole, se il primo criterio - ovvero l’interesse - deve necessariamente essere accertato in seno all’autore materiale del reato prima che lo stesso venga commesso, il secondo – il vantaggio – deve essere valutato dopo che il reato è stato commesso analizzando quelli che sono gli effetti della condotta delittuosa.

Questo secondo accertamento, oltre ad essere molto meno gravoso e difficoltoso per l’organo requirente, è anche più facilmente riscontrabile posto che anche il mero c.d. “risparmio di spesa” legato alla mancata implementazione di presidi volti ad impedire la commissione del reato può essere considerato quale vantaggio ottenuto dall’ente.

L’art. 5 del D.lgs 231/01, oltre ad individuare il requisito di cui sopra, statuisce anche il criterio di imputazione soggettivo prevedendo la sussistenza della responsabilità amministrativa dell’ente nel caso in cui il reato presupposto sia stato realizzato:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

In ogni caso è bene evidenziare come la responsabilità dell’ente sia totalmente autonoma rispetto a quella dell’autore materiale del reato, sia esso in posizione apicale o meno, e sussista anche nel caso in cui la

persona fisica non sia stata materialmente identificata ovvero non sia imputabile secondo la normativa del Codice penale di cui all'art. 85 e seguenti.

La ragione di questa separazione si rinviene proprio nella natura e nella ratio della normativa in parola che – in buona sostanza – punisce l'ente per non aver previsto e implementato adeguate misure volte a prevenire la commissione di un determinato novero di reati.

È quindi la commissione del reato che fa sorgere – potenzialmente – la responsabilità dell'ente senza legare in alcun modo quest'ultima alle particolari condizioni in cui può versare l'autore materiale della condotta.

## 1.2 I reati presupposto

Il catalogo dei reati è stato diviso per categorie ed è così sinteticamente riassumibile:

### **A. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (artt. 24, D.lgs. 231/01)**

[Articolo 24 modificato dal L. n. 161/2017, dal D.lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];

Articolo 25 modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020]

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

### **B. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla L. 90/2024]

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- estorsione (629 c.3 c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

### **C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, comma 29; modificato dalla L. 69/2015]

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

### **D. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.lgs 231/01)**

[Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020]

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis, c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

**E. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09 e dal D.lgs. n. 125/2016]

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

**F. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

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

### **G. Reati societari (art. 25-ter, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 e dal D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023]

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [articolo aggiunto dalla l. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c., come da D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019];
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.lgs. n. 19/2023].

### **H. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3]

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [Articolo introdotto dal D.lgs. n. 21/2018];
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [aggiunto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015];
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);

- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.lgs. 21/2018];
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.lgs. n. 625/1979, art. 5);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

#### **I. Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8]

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.lgs. 231/01) (art. 583-bis c.p.).

#### **J. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, l. 6 febbraio 2006 n. 38];
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021];
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

#### **K. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9]

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- manipolazione del mercato (art. 187-ter, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,).

**L. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9; modificato dal D.lgs. 107/2018]

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

**M. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021]

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

**N. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021; modificato dalla L. n. 137/2023]

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater c.p.);
- frode informatica (Articolo 640-ter);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023].

**O. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09; modificato dalla L. n. 93/2023]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941, comma 1, lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in

movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

– Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);

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

#### **P. Intralcio alla giustizia (art. 25-decies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4]

– induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

#### **Q. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015; modificato dal D.lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

– inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

– disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

– delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);

– traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);

– circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);

– uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);

– distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

– scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione (art. 137, commi 2, 3 e 5, d. lgs. n.152/2006);

– scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, d. lgs. n. 152/2006);

– traffico illecito di rifiuti (d. lgs n.152/2006, art. 259);

– scarichi nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aero-mobili (art. 137, comma 13, D.lgs. 152/06);

– attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5, 6, primo periodo, D.lgs. 152/06);

– bonifica dei siti (art. 257, commi 1 e 2, D.lgs. 152/06);

– violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 152/06);

– traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.lgs. 152/06);

– attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2, D.lgs. 152/06);

- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, D.lgs. 152/06);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.lgs. 152/06);
- superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.lgs. 152/06);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 2, commi 1 e 2, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 3-bis, comma 1, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 6, comma 4, Legge 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3, comma 6, Legge 549/1993);
- inquinamento doloso (art. 8, commi 1 e 2, D.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9, commi 1 e 2, D.lgs. 202/2007).

**R. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, del D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.lgs. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. n. 286/1998).

**S. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla Legge 167 del 20 novembre 2017; modificato dal D.lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.).

**T. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39]

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401).

**U. Reati tributari (art. 25- quinquiesdecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.lgs. n. 75/2020]

- dichiarazione fraudolenta (art. 2, co. 1 e art. 3 D.lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co 1 e art. 8, co. 2-bis D.lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. 74/2000);

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. 74/2000).

#### **V. Contrabbando (art. 25- sexiesdecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973);

#### **W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

## **X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevices, D.lgs. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

## **Y. Reati transnazionali (art. 10, legge 146/2006)**

La Legge 16 marzo 2006, n. 146 («Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale») ha previsto la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ad alcuni reati, nell'ipotesi in cui sussista il carattere di «transnazionalità» della condotta criminosa.

I reati-presupposto a oggi rilevanti sono:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice (art. 416 c.p.) e di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) -vedi sopra;
- l'associazione finalizzata a traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90) - vedi sopra;
- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) - vedi sopra;
- favoreggiamento personale;
- il traffico di migranti.

Art. 3 - Definizione di reato transnazionale.

«1. Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a. sia commesso in più di uno Stato;
  - b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
  - c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
  - d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato».
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 43/1973);
  - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
  - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.lgs. 286/1998).

### **1.3 I reati commessi all'estero**

La responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato trova applicazione - seguendo quelli che sono i dettami presenti negli articoli 7-10 del codice penale in materia di reati commessi all'estero – nei

confronti di tutti gli enti che hanno la sede principale in Italia – indipendentemente dal fatto che il reato sia commesso all'esterno dei confini nazionali – salvo che sia stato incardinato un procedimento penale nei confronti dello stesso dalle autorità dello Stato in cui è stato commesso il reato.

#### 1.4 Il sistema sanzionatorio

Il D.lgs 231/01 ha previsto che, qualora l'ente venga ritenuto colpevole ai sensi della normativa in parola, allo stesso possano essere comminate due specie di sanzioni: quella pecuniaria – che trova sempre applicazione - e quella interdittiva – che trova applicazione solo in taluni casi espressamente previsti dalla norma stessa.

Per quanto concerne la prima, considerata l'esigenza di avere una sanzione che - oltre ad essere commisurata alla gravità del reato commesso ed al grado di responsabilità dell'ente - fosse anche concretamente efficace rispetto alla capacità economica e patrimoniale dello stesso, il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio per quote con la possibilità di assegnare alla quota un valore variabile. Nello specifico, proprio sulla scorta della gravità del reato contestato ed accertato, del grado di responsabilità dell'ente rispetto alla commissione dello stesso, nonché della attività successiva posta in essere per eliminare le conseguenze negative della condotta e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, possono essere applicate quote per numero non inferiore a 100 né superiore a 1000.

Il valore delle quote, invece, viene determinato – ai fini di rendere efficace la sanzione - arbitrariamente dall'Autorità Giudiziaria all'emissione della sentenza in una forbice che va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1549,37.

In altre parole, la sanzione amministrativa pecuniaria che potrebbe essere comminata ad un ente ritenuto colpevole ai sensi del D.lgs 231/2001 parte da un minimo di € 25.823,00 (minimo delle quote – 100 – moltiplicato per il valore minimo di ogni quota - € 258,23) ad un massimo di € 1.549.370,00 (massimo delle quote – 1000 – moltiplicato per valore massimo di ogni quota - € 1.549,37).

Questi importi, tuttavia, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 12 possono subire una riduzione.

Nello specifico, la sanzione pecuniaria deve essere ridotta della metà e non può comunque superare € 103.292,00 nel caso in cui:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;

La sanzione, invece, deve essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Infine, qualora dovessero concorrere entrambe le condizioni sopra richiamate, la norma prevede che la riduzione della sanzione amministrativa pecuniaria debba essere ridotta dalla metà ai due terzi, con il limite, nel minimo, di € 10.329,2.

Ulteriore ipotesi in presenza della quale l'Organo Giudicante deve procedere ad una riduzione della sanzione pecuniaria in concreto irrogata è individuata dall'art. 26 della normativa in esame, che prevede una decurtazione da un terzo alla metà nel caso in cui il reato presupposto non sia stato consumato ma si sia attestato alla forma del tentativo.

In altre parole, viene esteso anche alla persona giuridica il trattamento sanzionatorio favorevole previsto per la persona fisica ai sensi dell'art. 56 Codice penale, sebbene con effetti ridotti, poiché la riduzione della sanzione non raggiunge la forbice massima di un terzo / due terzi ma si arresta a un terzo / metà.

Come anticipato il D.lgs. 231/01 ha previsto, oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie, anche numerose sanzioni interdittive che differiscono per contenuto, portata e durata a seconda dell'illecito contestato all'ente e che vengono comminate a quest'ultimo nel caso in cui:

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

La durata delle sanzioni interdittive – facendo eccezione quelle di cui all'art. 25 comma 5 della norma in parola – non possono avere una durata inferiore a tre mesi né superiore a due anni.

Anche per questo genere di sanzioni, il legislatore ha previsto un trattamento di favore nella stessa misura delle sanzioni pecuniaria in caso di contestazione del delitto nella forma del tentativo.

Inoltre, è stato espressamente previsto che, per le condotte particolarmente tenui o che denotino una scarsa responsabilità imputabile in capo all'ente ai sensi dell'art. 12 comma 1 del decreto di cui trattasi, le sanzioni interdittive non possano essere comminate.

Un ulteriore caso di esclusione di applicazione di sanzioni interdittive è previsto dall'art. 17 della norma in parola qualora – prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive – individuate puntualmente dalle singole figure di reato – devono essere determinate dal Giudice tenendo conto dell'idoneità delle stesse a prevenire la commissione di nuovi illeciti dello stesso tipo di quello commesso.

Il grado massimo di sanzione applicabile è quello dell'interdizione dall'esercizio dell'attività che, per la sua gravità e per l'importanza delle conseguenze che reca, può essere applicata solo in via residuale in caso di inadeguatezza di altre misure interdittive meno afflittive.

Ulteriori due provvedimenti che può adottare il giudice in caso di emissione di sentenza di condanna nei confronti di un ente ai sensi del D.lgs. 231/01 sono – in via facoltativa - la pubblicazione della sentenza medesima e – in via obbligatoria - la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

### 1.5 L'esimente dell'adozione ed attuazione del modello

Il D.lgs. 231/01 ha previsto agli artt. 6 e 7 delle specifiche ipotesi di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato.

Più precisamente l'art. 6 stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui l'autore materiale del reato sia uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. a (vedasi par. 1) qualora riesca a dimostrare che:

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

La norma, altresì, prevede quali siano le caratteristiche che deve avere il modello sopra citato – il c.d. Mog – ovvero che lo stesso debba essere strutturato e implementato nella società in modo tale da consentire di:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Come si può notare i requisiti da soddisfare per escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto definito “apicale” sono numerosi ed estremamente precisi.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, come individuato sempre dall'art. 5 comma 1 ma lett. b, il legislatore ha ritenuto di escludere la responsabilità

dell'ente salvo che “la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

In altre parole, se la prova liberatoria è molto complessa ed articolata in caso di reato commesso da soggetto apicale, al contrario la dimostrazione di esclusione della responsabilità passerà esclusivamente dall'accertamento della corretta predisposizione ed implementazione del Mog qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata.

Il legislatore ha altresì specificato che, affinché sia esclusa la responsabilità dell'ente, il modello non solo debba essere adottato ed efficacemente attuato dall'ente ma debba prevedere – in relazione alla natura, alla dimensione ed al tipo di attività svolta dallo stesso – misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Da ultimo, stante la centralità del concetto “efficacia” del modello che – per natura stessa del termine– lascerebbe eccessivo spazio alla interpretazione del lettore, l'art. 7 comma 4 ha previsto che tale requisito sia soddisfatto qualora il modello ricomprenda:

- 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;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## 2. Il Modello organizzativo di Metel

### 2.1 La storia della società

METEL nasce nel 1993 con l'obiettivo di offrire al mercato la standardizzazione e digitalizzazione delle procedure di creazione e gestione dei documenti legati al ciclo dell'ordine. La società fa riferimento alla tre associazioni di categoria, che partecipano agli organi di governance: ANIE (Associazione Nazionale Industrie Elettriche ed Elettroniche), ARAME (Associazione Rappresentanti Agenti Materiale Elettrico), FME (Federazione Materiale Elettrico).

Metel offre servizi di digitalizzazione dei documenti e processi attraverso un'ampia gamma di servizi presenti e descritti sul sito aziendale [www.metel.it](http://www.metel.it).

### 2.2 I destinatari del modello

Il presente modello di organizzazione gestione e controllo di Metel S.r.l. si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- c) a tutti i soggetti che, pur non essendo dipendenti della società, collaborano con Metel sulla scorta di un rapporto parasubordinato, quali collaboratori a progetto, ovvero operano su mandato o per conto della stessa o, da ultimo, agiscono nel suo interesse sulla base di un rapporto contrattualizzato.

Nel caso in cui dovessero sorgere dubbi in merito alla applicabilità del presente modello ad un determinato soggetto, è necessario rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza che provvederà a derimere la questione.

In ogni caso, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nel presente documento nonché le procedure di attuazione dello stesso.

### 2.3 Il processo di predisposizione e adozione del modello

Il MOG di Metel s.r.l. è stato predisposto ed elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati presupposto indicati dal Decreto.

Nello specifico, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di corporate governance, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- al riconoscimento delle figure delittuose rilevanti nell'ambito aziendale rispetto a quelle individuate dalla normativa;
- alla valutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

### 2.4 La struttura del modello

Il modello di Metel s.r.l. è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale opera una prima analisi della normativa ex D.lgs 231/01, approfondendo i temi più rilevanti della normativa in parola, tra cui le condizioni previste per contestare la responsabilità amministrativa da reato all'ente, il regime sanzionatorio nonché le esimenti espressamente previste.

Successivamente si sofferma sulla struttura societaria e di governance della società, per poi passare alle procedure operative.

Per finire vengono declinati il codice etico della società, la procedura di whistleblowing, il sistema disciplinare interno nonché lo stato dell'Organismo di vigilanza.

La parte speciale, invece, che si apre con la spiegazione generale delle finalità per cui è prevista, è suddivisa in nove sezioni, ognuna delle quali dedicata ad un particolare genere di reati presupposto ritenuti meritevoli di approfondimento e, nello specifico:

- gli illeciti nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- i delitti informatici e del trattamento illecito dei dati (art. 24bis D.lgs. 231/01);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis 1 D.lgs. 231/01);
- i reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/01);
- i delitti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies D.lgs. 231/01);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25octies D.lgs. 231/01);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies D.lgs. 231/01);
- i delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché razzismo e xenofobia (art. 25duodecies e 25terdecies D.lgs. 231/01);
- i reati tributari (art. 25quinqüiesdecies D.lgs. 231/01).

Per ognuna di queste nove sezioni si è proceduto all'individuazione dei reati più rilevanti in ciascuna categoria, dei principi di comportamento richiesti per la prevenzione dei singoli reati, delle aree di rischio nelle quali quei reati potevano essere commessi; infine sono stati indicati i sistemi di controllo e di prevenzione adottati nonché l'attività di sorveglianza specifica dell'Odv.

### 3. La Governance della società

#### 3.1 Gli organi societari e le loro funzioni

Sono organi della Società:

- a) il Consiglio di amministrazione;
- b) il Presidente;
- c) l'Assemblea dei soci;
- d) l'Organo di controllo e revisione.

#### **a) Consiglio di amministrazione**

L'amministrazione della società, in conformità alle disposizioni statutarie, è affidata a un Consiglio di amministrazione formato da tre a nove membri, anche nominati tra non soci, il cui numero, entro i limiti sopra indicati, viene determinato dall'Assemblea.

I Consiglieri restano in carica fino a tre anni, sono rieleggibili e possono essere revocati prima della decadenza del termine con deliberazione dell'Assemblea.

Qualora venga a mancare la metà dei consiglieri (in caso di numero pari), la maggioranza degli stessi (in caso di numero dispari) o il numero minimo, l'intero Consiglio di amministrazione si intenderà scaduto. In tal caso, si dovrà convocare senza ritardo l'Assemblea per la nomina di tutti gli amministratori.

Al Consiglio di amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria della società, essendo riservate all'Assemblea dei Soci le decisioni in ordine alle operazioni di gestione straordinaria.

Il Consiglio nomina tra i suoi membri il Presidente e può nominare uno o più amministratori delegati, Direttori, nonché Procuratori *ad negotia*, per determinati atti o categorie di atti.

Il Presidente ha la firma e la rappresentanza legale della società. Se nominati, la firma e la rappresentanza legale spettano altresì anche agli amministratori delegati, nei limiti dei poteri conferiti.

#### **b) Presidente del Consiglio di amministrazione.**

Al Presidente, nominato dal Consiglio di amministrazione, è conferita la rappresentanza legale della Società ai sensi di legge e di quanto previsto dallo Statuto sociale.

#### **c) Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci, a norma dell'art. 9 dello Statuto, è competente a decidere e deve, quindi, essere convocata, oltre che in ordine all'approvazione del bilancio, anche per deliberare su:

- a) nomina degli amministratori e dell'organo di controllo e delibere inerenti e conseguenti;
- b) modifiche statutarie;
- c) assunzione di decisioni relative al compimento di operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci o l'esclusione di un socio;
- d) ogni altra questione sottoposta alla sua approvazione su richiesta di almeno un terzo degli amministratori o di un numero di soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale;
- e) le altre materie riservate alla sua competenza dalla legge (ad esempio, riduzione del capitale sociale per perdite, aumento di capitale, scioglimento anticipato della società);
- f) atti di straordinaria amministrazione.

Nel caso in cui almeno un terzo degli amministratori o un numero di soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale chiedano che una determinata decisione sia riservata all'Assemblea, gli amministratori non potranno assumere statuizioni in merito e, nel caso in cui abbiano già preso una decisione sulla questione riservata all'Assemblea, dovranno sospendere l'esecuzione.

Ai sensi del disposto di cui all'art. 2479 – bis, III comma, c.c., l'Assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentano almeno la metà del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta e, nei casi previsti dai numeri 4) e 5) del secondo comma dell'articolo 2479, con il voto favorevole dei soci che rappresentano almeno la metà del capitale sociale.

#### **d) Organo di controllo e revisione**

La Società può nominare un organo di controllo oppure un revisore legale determinandone il compenso. Nei casi previsti dalla legge la nomina è obbligatoria.

L'organo di controllo può essere nominato dall'Assemblea in una delle seguenti forme:

- Monocratico, composto da una persona fisica iscritta al Registro dei revisori legali;
- Collegiale (collegio sindacale), composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, tutti iscritti al Registro dei revisori legali.

Se consentito dalle disposizioni in vigore, all'organo di controllo compete anche la revisione legale.

Per il funzionamento dell'organo di controllo si applicano, in quanto compatibili, le norme in tema di Collegio sindacale per le società per azioni.

In alternativa la società può nominare un revisore legale, persona fisica o società di revisione.

L'organo di controllo e/o il revisore legale durano in carica un triennio e più precisamente fino alla data dell'assemblea chiamata all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno di carica, sono rieleggibili e non possono essere revocati se non per giusta causa.

Nel caso in cui venga scelta la forma collegiale, all'atto della nomina l'Assemblea elegge il Presidente del Collegio Sindacale.

Con delibera del 12 aprile 2022 l'Assemblea dei soci, in conformità a quanto stabilito dall'art. 18 dello Statuto, ha nominato un Revisore Legale, cui è demandato il compito di controllare la regolare tenuta della contabilità dell'ente, verificare se il bilancio d'esercizio corrisponde alle scritture contabili rilevate in azienda e se è conforme ai principi contabili e alle norme di legge applicabili.

### **3.2 La struttura organizzativa interna**

La struttura organizzativa della Società è configurata per assicurare, da un lato, la chiara distinzione tra le funzioni operative e di controllo in termini di compiti e responsabilità, e, dall'altro lato, per massimizzare l'efficienza.

Nello specifico, la struttura della società è così composta:

- Presidente del C.d.A. – datore di lavoro;
- Direttore generale da cui dipendono direttamente:
  - Responsabile dei sistemi informativi e della delivery;
  - Responsabile commerciale e marketing;

- Amministrazione e controllo;
- Amministrazione e contabilità.

La struttura aziendale come sopra riportata sebbene sia il frutto di anni di collaborazione tra le funzioni ed affinamento delle interazioni, può essere soggetta a revisione in ogni momento da parte degli organi di governance.

Qualora ciò dovesse accadere sarà necessario – ovviamente – procedere ad una revisione del presente modello affinché lo stesso sia sempre conforme alla realtà societaria.

Il Presidente e il Direttore generale rappresentano legalmente la società. Questi ultimi definiscono, le politiche economiche, fiscali e tecniche.

In particolare, il Direttore Generale, oltre ad avere il compito di formulare il budget, verificare i dati della gestione finanziaria, pianificare le attività con i responsabili, provvede a coordinare questi ultimi e i soggetti alle loro dipendenze, vigilare sul corretto adempimento delle mansioni assegnate e adoperarsi per risolvere eventuali criticità.

I responsabili delle singole divisioni hanno il compito di coordinare il proprio team, vigilare sulla loro attività, valutare il loro rendimento nonché formulare al Direttore proposte per nuove attività o iniziative nei singoli ambiti.

### 3.3 Le attività esternalizzate

La Società, considerate anche le proprie dimensioni, si avvale dei servizi forniti da terzi per l'espletamento di specifiche attività.

L'affidamento in outsourcing di tali attività è sempre formalizzato con la stipulazione di specifici contratti che, tra le varie condizioni, prevedono:

- l'attività oggetto di cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- che la Società – in taluni rapporti economici specifici - possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- che il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso della Società;
- specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (accettazione da parte del fornitore di quanto previsto dal Codice Etico e di Condotta e dal Modello 231 e risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazione del D. Lgs. 231/2001 e/o del Modello e/o del Codice Etico e di Condotta);
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali anche derivanti dalla violazione del MOG;

Da ultimo, la Società ha previsto che i soggetti competenti verificchino il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate all'outsourcer.

### 3.4 Conflitto di interessi

Metel assicura che durante la gestione di qualsiasi attività societaria i soggetti coinvolti evitino situazioni – anche potenziali – di conflitto di interessi.

Nello specifico, è fatto espressamente obbligo ai soggetti apicali di procedere senza indugio a segnalare situazioni che potrebbero generare conflitti di interesse e astenersi dall'operare in tali contesti.

### 3.5 Deleghe e procure

In ossequio a quanto stabilito dallo Statuto della Società, è previsto che l'organo competente a conferire le deleghe ed i poteri di firma sia il Consiglio di amministrazione, il quale attribuisce, previa determinazione del contenuto, ed eventualmente revoca le deleghe al Presidente, agli altri consiglieri e al Direttore Generale.

In particolare, il Consiglio di amministrazione, in data 16.03.2023, in un'ottica di razionalizzazione e adeguamento alle nuove esigenze dei poteri già conferiti al Direttore Generale, il cui incarico deriva da nomina del 2011, ha confermato, specificato e ampliato le deleghe allo stesso conferite aventi ad oggetto l'attribuzione dei poteri necessari alla gestione ordinaria e al funzionamento della struttura della Società, prevedendo altresì i limiti ai poteri a firma singola.

L'Assemblea dei Soci, inoltre, con delibera del 16 aprile 2024, ha ratificato la nomina del Direttore Generale da parte del C.d.A. e la conseguente attribuzione delle deleghe in suo favore, nell'estensione e con i limiti stabiliti nel verbale del C.d.A. del 16 marzo 2023.

Tra i poteri conferiti al Direttore Generale, si annoverano quello di stipulare contratti, acquistare e vendere merci, operare sui conti correnti sempre nei limiti previsti dalla procura stessa, gestire il personale e rappresentare la società presso enti e autorità giudiziarie nell'ambito della gestione del personale.

Inoltre, per quanto concerne la materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, al Direttore Generale, sono attribuite le deleghe di funzioni per gli adempimenti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, con sua formazione quale Dirigente nell'ambito della sicurezza

I poteri già menzionati sono oggetto di continuo aggiornamento sulla scorta delle esigenze della società e delle eventuali modifiche dell'assetto organizzativo ed operativo della stessa.

### 3.6 La certificazione ISO 27001/2022

Metel ha stabilito il proprio ISMS (information security management systems - sistema di gestione della sicurezza delle informazioni) attraverso gli standard di sicurezza informatici prescritti dalla normativa

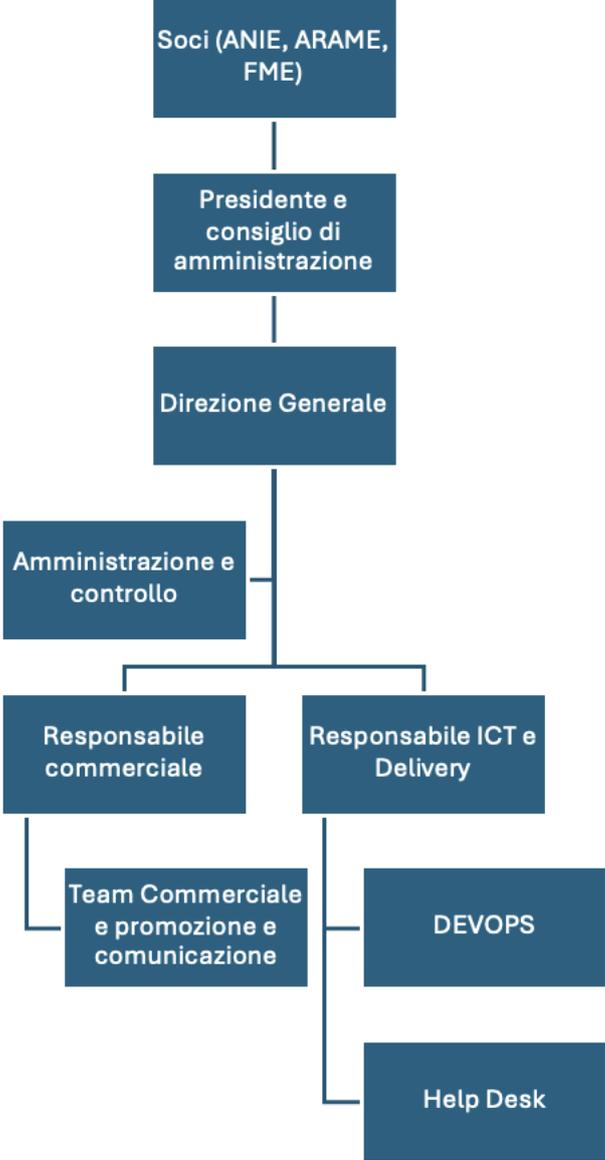
ISO 27001:2022. L'obiettivo di tale attività è stato quello di realizzare un sistema strutturato per gestire il rischio, proteggere le informazioni, gli asset relativi all' IT e, più in generale, gli asset aziendali, ivi inclusa, dunque, non solo la componente strettamente afferente all'ambito dell'Information Technology, ma anche le persone e i processi coinvolti.

In particolare, sono stati esaminati:

- gli strumenti a disposizione della direzione per implementare e gestire il sistema di sicurezza;
- le politiche di sicurezza relative a lavoro in mobilità e da remoto;
- il grado di consapevolezza di dipendenti e collaboratori in merito alla sicurezza dei dati;
- gli asset fisici e logici, il know-how e il loro valore per l'Azienda, stabilendone un livello di protezione adeguato a seconda della criticità;
- le politiche di prevenzione per la divulgazione non autorizzata di informazioni;
- le politiche di accesso e archiviazione dati;
- le politiche di sicurezza fisica e logica e i criteri di protezione delle risorse fisiche e logiche, locali e remote, incluse quelle accessibili a clienti e fornitori, nonché l'efficacia delle eventuali soluzioni crittografiche adottate;
- i processi di aggiornamento di hardware e software, e i loro decommissioning;
- i livelli di servizio stabiliti contrattualmente con clienti e fornitori e le politiche per la misura e il mantenimento degli stessi;
- l'efficacia della procedura di gestione degli incidenti e la comunicazione di eventuali debolezze che ne siano state causa, nonché la capacità dell'azienda di mantenere la propria *business continuity*, attraverso procedure di ripristino rapido e ridondanze adeguate;
- la compliance a regolamenti e normative, di legge o interne, e l'eventualità di violazione delle stesse a causa di misure implementate durante il processo di revisione ISO 27001, quali ad esempio le norme relative alla tutela dei dati personali e delle proprietà intellettuali.

Per ciascuna delle aree esaminate è stata effettuata un'analisi dei rischi e sono stati implementati i controlli richiesti dalla normativa, provvedendo a sviluppare le competenze aggiuntive interne ove richiesto attraverso formazione specifica del personale, redigendo adeguata documentazione di supporto al sistema di gestione e con l'impegno di misurare, monitorare, rivedere e condurre audit sul sistema di gestione.

3.7 L'organigramma



#### 4. Le procedure

Metel ha proceduto ad implementare un sistema di procedure, sia manuali che informatiche, con lo scopo di regolamentare le principali attività della società e prevedere controlli da effettuare per garantire il corretto svolgimento delle singole attività e il rispetto delle procedure medesime.

I punti essenziali che si ritrovano in tutti i documenti predisposti per le varie funzioni della società sono:

- La così detta segregazione di funzioni ovvero, per ogni processo societario, la separazione delle singole attività che portano allo svolgimento di un compito, con lo scopo di ridurre il rischio di errori, frodi o abusi. Le attività sono distribuite tra più livelli e ciò consente di avere un sistema per cui il soggetto che prende la decisione, quello che autorizza l'attività e chi materialmente la esegue sono diversi. Inoltre, la società ha previsto, soprattutto sulle operazioni più rilevanti, un controllo da parte del Consiglio di amministrazione;
- La tracciabilità, principalmente tramite documento informatico, di ogni passaggio previsto nella procedura per ciascun processo;
- La previsione di una adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure medesime.

In aggiunta a tali principi cardine, la società ha implementato una serie di procedure interne derivanti, da un lato, dalla certificazione della stessa ISO 27001:2022 e dall'altra dai manuali previsti per gli applicativi utilizzati da Metel stessa all'interno dei singoli processi, sia operativi che non.

Le procedure, così previste e implementate in tutti i processi, hanno lo scopo non solo di standardizzare le attività e rendere queste ultime più efficienti ma, altresì, di garantire una maggiore compliance di tutta la società attraverso:

- La promozione della partecipazione di più figure in un singolo processo per garantirne la genuinità;
- l'adozione di particolari misure volte a rendere documentabili le fasi più rilevanti di ciascun processo;
- la previsione di misure volte a documentare i controlli eseguiti sulle operazioni dei singoli processi.

#### 5. Il Codice etico e di condotta

##### 5.1 Il Codice etico per la Legge e per Metel Srl

###### 5.1.1 Introduzione

Per la legge il Codice Etico è quel documento che, al suo interno, contiene diritti, doveri e responsabilità dell'azienda verso i c.d. stakeholders, ovvero gli associati, i dipendenti, i fornitori, i clienti, i partner commerciali, ed altri soggetti che entrano in contratto con essa.

L'obiettivo che si intende perseguire attraverso il Codice Etico è quello di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, prevedendo anche sanzioni disciplinari per le conseguenti violazioni.

In sintesi, il Codice Etico contiene una raccolta di principi etici e costituisce, assieme al Modello di Organizzazione e Gestione, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati contenuti nel "catalogo" di cui agli artt. 24 ss. del D.lgs. 231/2001.

Per Metel però il Codice Etico è qualcosa di più: è quell'insieme di valori e di principi, operativi e non, sui quali Metel ha costruito la propria immagine negli anni e che ci si aspetta vengano condivisi, adottati e sviluppati da tutti. Essi, infatti, consentono a Metel di distinguersi per la sua professionalità nell'esecuzione dei suoi servizi e nei rapporti con clienti e fornitori.

Per Metel l'etica nella conduzione degli affari e nelle relazioni con le persone è un presupposto fondamentale per il proprio successo e motivo di orgoglio della propria immagine.

Il Codice Etico deve quindi essere inteso come un punto di riferimento, anche per situazioni ambigue o potenzialmente rischiose, per il lavoro quotidiano di tutti (a prescindere dal livello gerarchico, di responsabilità, del rapporto giuridico con la Società) perché ogni comportamento, azione o relazione, all'interno o all'esterno, possono avere un impatto, anche negativo su Metel e provocare danni (economici e reputazionali) difficilmente risarcibili e potenzialmente idonei a mettere a repentaglio la fiducia che le aziende e le persone nutrono oggi nei suoi confronti.

Per Metel diffondere i propri principi e applicarli non è solo un dovere giuridico, ma ancor prima etico. Il successo economico, la credibilità commerciale e la reputazione dipendono anche dal rispetto del Codice Etico da parte di ciascuno. Conoscere a fondo il Codice Etico è quindi un dovere morale ed elemento imprescindibile nella prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 che, pur fornendo dei riferimenti per garantire l'integrità aziendale, non è né sarà mai sostitutivo della responsabilità e dell'impegno di ciascuno ad operare con il buon senso.

### 5.1.2 I destinatari del codice e loro comportamento

Il Codice Etico di Metel, anche in ragione di quanto esposto, è rivolto a tutti coloro che instaurino o abbiano già instaurato un rapporto con l'azienda, a prescindere dalla durata di tale rapporto, e che operino per perseguire gli obiettivi aziendali (c.d. Destinatari)

Tra questi figurano necessariamente, oltre ai dipendenti, anche i Soci di Metel ed i membri del Consiglio di amministrazione.

Metel, quindi, si adopera perché tutti i Destinatari conoscano il suo Codice Etico e possano contribuire, per quanto di loro competenza, alla sua attuazione, al suo miglioramento ed alla sua diffusione. Per questa ragione, la violazione del Codice Etico, a prescindere dalle sanzioni applicabili, lede il rapporto di fiducia con Metel.

Correttezza, trasparenza, professionalità, impegno, onestà, educazione, osservanza delle procedure aziendali, rispetto per le persone e per i loro ruoli aziendali, sono i principi che ispirano (e che devono ispirare) le persone di Metel e Metel stessa nei loro comportamenti e nello svolgimento delle loro attività quotidiane.

Chiunque si relazioni con Metel, senza distinzioni o eccezioni, deve adeguare il proprio agire a questi e a tutti i principi presenti nel Codice Etico, conscio che il suo rispetto è essenziale per garantire a Metel il rispetto della legge e della propria identità.

Nessun comportamento contrastante con il presente Codice Etico potrà essere giustificato anche se adottato nella convinzione di avvantaggiare l'azienda. Favoritismi, collusioni, intimidazioni, sollecitazioni, intimidazione, atteggiamenti ostruzionistici, non sono e non saranno mai tollerati.

## 5.2 I principi generali di comportamento

### 5.2.1 Principi

Metel opera sul mercato muovendo da ideali di legittimità, correttezza, trasparenza ed avendo quale principio imprescindibile il rispetto e l'osservanza di tutta la normativa vigente, nazionale, europea e sovranazionale.

I Destinatari del presente Codice Etico devono, senza alcuna eccezione, agire sempre nel rispetto della normativa e dei principi aziendali che verranno declinati nel presente documento.

Il Codice Etico deve essere osservato durante lo svolgimento di qualsiasi attività aziendale da parte di tutti i Destinatari che dovranno lavorare sempre con rigore morale, correttezza personale e professionale.

La Società non ammette comportamenti che possano, in alcun modo, ledere i diritti – canonizzati e non – di qualsivoglia altra persona, ente o figura giuridica.

Metel ha, quindi, individuato n. 6 principi generali che ogni Destinatario deve fare propri ed applicare puntualmente nel rapporto con gli altri.

#### *Rispetto della Persona*

Metel, prima di essere una azienda – una persona giuridica – è un gruppo di individui che lavorano insieme per perseguire un obiettivo comune e, pertanto, non può che porre come primo pilastro della propria realtà il rispetto dell'essere umano, in tutte le sue sfaccettature, e la valorizzazione della persona.

La Società si impegna quotidianamente a rispettare i diritti di ogni soggetto che interagisce con essa cercando di sviluppare un sistema virtuoso dove i pregi e le ambizioni delle persone vengono stimolati e canalizzati al fine di ottenere il miglior rendimento possibile in termini socioeconomici.

Da ultimo, Metel ritiene che il rispetto e l'educazione debbano essere anche declinati in piccoli gesti quotidiani, quali il saluto e la generale cortesia e disponibilità nei confronti dei terzi.

#### *Lealtà, trasparenza e correttezza*

Metel persegue l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro fondato sulla lealtà reciproca, la trasparenza con tutti e la correttezza dell'agire e del pensare.

Non si può ipotizzare che uno qualsiasi dei Destinatari del presente Codice Etico possa svolgere le proprie mansioni lavorative avendo un fine diverso dall'adempimento del proprio lavoro e dalla realizzazione personale nel rispetto degli altri.

Metel condanna ogni genere di discriminazione ed ogni comportamento che, anche in modo velato, possa ledere i diritti dei terzi.

#### *Sostenibilità*

La Società, oltre al rispetto dei diritti di tutti i Destinatari del presente Codice, è impegnata ad uno sviluppo sostenibile che consenta di contemperare le esigenze economico-produttive della azienda con quelle ambientali e sociali e che permetta di ridurre il più possibile il proprio impatto ambientale.

#### *Onestà e spirito di servizio*

Metel, mettendo al centro della propria struttura la persona, persegue l'obiettivo di importare in ogni settore dell'azienda il valore dell'onestà nella propria attività e di spirito di servizio rendendo i Destinatari del presente documento consapevoli del fatto che aiutare un collega, una cliente o un fornitore nello svolgimento delle sue mansioni può solo che elevare il valore dell'azienda.

#### *Efficienza e qualità*

La società non si dimentica di essere una realtà produttiva che deve rispondere a delle leggi di mercato e, pertanto, chiede a tutti i Destinatari di svolgere le proprie mansioni con la massima efficienza possibile, senza sprecare risorse (economiche e di tempo) che possano danneggiare l'economicità della azienda stessa.

### *Riservatezza e sicurezza*

La società è consapevole dell'importanza delle informazioni, sia aziendali sia personali, e promuove un comportamento molto cauto nella diffusione delle informazioni di qualsivoglia genere ottenute dai Destinatari nell'ambito della propria attività svolta a favore di Metel S.r.l.

### 5.2.2 Tutela della salute e della sicurezza

La Società, mettendo al primo posto la persona, è consapevole di quanto sia importante ed imprescindibile garantire ad ogni livello le migliori condizioni di salute e di sicurezza possibili.

Per tale ragione, oltre ad assumere un ruolo attivo nello sviluppo delle procedure organizzative volte a creare un ambiente salubre, si è fatta parte diligente nella diffusione di una cultura della sicurezza e della salute psicofisica.

Il primo passo per raggiungere questo ambizioso obiettivo è quello di rendere tutti gli stakeholders consapevoli di quali siano i rischi intrinseci dovuti alla particolare attività lavorativa e di quali siano le misure previste dalla Società per mitigare gli stessi, se non addirittura annullarli.

Il secondo passo è quello di far comprendere a tutti i dipendenti l'importanza del rispetto delle procedure e la non incidenza che questo onere ha sullo svolgimento dell'attività lavorativa.

In altre parole, possiamo dire che Metel adotta il principio del "Safety First" che, se adeguatamente implementato, consente di creare quell'ambiente di lavoro sicuro e, allo stesso tempo, produttivo ed economicamente competitivo.

I passaggi imprescindibili che l'azienda ha adottato per perseguire il predetto scopo sono:

- rispetto puntuale della normativa vigente in tema di sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. 81/2008;
- impegno per la creazione di un sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro in costante aggiornamento e miglioramento;
- realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro secondo le best practices di settore;
- formazione continua del personale dipendente, dei collaboratori e di tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività lavorativa nella società;
- predisposizione di un sistema di sicurezza che copra qualsiasi soggetto – non lavoratore – che possa permanere all'interno dei locali aziendali;
- stanziamento di adeguate risorse economiche e di personale per il raggiungimento dello scopo.

Metel ritiene che la salute dei propri dipendenti debba essere declinata anche secondo il principio del work/life balance e, per tale ragione, a far data dal 2016, la Società ha implementato un sistema di smart

working e ha predisposto una policy specifica che regola lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo agile.

I principi su cui si fonda tale nuova modalità sono quelli della correttezza, lealtà e fedeltà che, nel loro insieme, consentono alla Società di fare affidamento sul corretto e puntuale svolgimento dei compiti assegnati ai lavoratori in smart working.

### 5.2.3 Tutela del patrimonio aziendale

La Società ha previsto che ogni Destinatario del presente Codice Etico sia personalmente responsabile per la protezione e la conservazione dei beni aziendali, siano essi materiali che immateriali.

A tal fine Metel è certificata ISO 27001:2022 e ha predisposto una specifica policy di utilizzo dei beni aziendali che viene consegnata a qualsiasi collaboratore e che contiene le istruzioni puntuali per l'utilizzo con profitto e in sicurezza degli asset della società.

Tra questi i punti essenziali sono individuabili in:

- utilizzare i servizi informatici aziendali messi a disposizione dall'account @metel.it assegnato, e in particolare le risorse condivise e in cloud, nell'ottica di fornire la maggiore cooperazione e interoperabilità di dati con i colleghi;
- concorrere al mantenimento dell'organizzazione e dell'ordine nelle unità di archiviazione condivise e nei propri spazi dati personali, al fine di agevolare la collaborazione e permettere un rapido scambio di informazioni e competenze in caso di assenza o diversa organizzazione delle attività lavorative;
- segnalare tempestivamente i propri impegni, e quelli che coinvolgono i colleghi, sui calendari condivisi, concorrendo ad una proficua programmazione delle attività e ad una allocazione degli spazi, delle risorse e dei mezzi aziendali dettata dalle esigenze pratiche e che non possa mai creare tensioni o conflitti;
- adottare la massima diligenza e riservatezza nel trattamento del know-how aziendale e, in generale, dei dati digitali, in special modo se conservati su dispositivi rimovibili, per i quali sono previsti specifici criteri di trattamento, archiviazione e distruzione;
- applicare scrupolosamente le misure di sicurezza indicate nel Regolamento per l'utilizzo di beni aziendali e, in ogni caso, ogni cautela possibile, riferendo con tempestività ai colleghi preposti ogni dubbio riguardo questioni di sicurezza informatica;
- non interferire in nessun caso con il funzionamento di antivirus, firewall o altri presidi di sicurezza predisposti dal produttore del dispositivo affidato o dal reparto IT;
- in ossequio al Regolamento per l'utilizzo dei beni aziendali, non utilizzare gli strumenti informatici affidati per scopi non attinenti all'attività lavorativa (salvo casi di comprovata urgenza o necessità),

rispettando il perimetro di rete aziendale e, in caso di necessità non previste, riferire al reparto IT le proprie esigenze senza prendere iniziative potenzialmente dannose;

- limitare l'utilizzo della rete internet a finalità lavorative, astenendosi dal consultare, scaricare, produrre o pubblicare contenuti potenzialmente lesivi del buon costume, della morale, della reputazione della società o delle prescrizioni di legge;
- non utilizzare il proprio account @metel.it o altri tipi di account eventualmente a disposizione e riconducibili alla società per registrarsi o accedere a servizi non attinenti all'attività lavorativa o, comunque, di carattere privato, comprese comunicazioni di posta elettronica o attraverso i social network;
- favorire il reparto IT nell'espletamento dei compiti di vigilanza e tutela della sicurezza dei dati, rendendosi disponibili ai necessari interventi di conduzione e manutenzione secondo le tempistiche richieste;
- limitare l'utilizzo di supporti rimovibili ai soli casi di estrema necessità e adottando ogni cautela necessaria, con la consapevolezza che ogni accesso fisico diretto al proprio dispositivo è un potenziale vettore di attacco;
- custodire con diligenza e massima cura, in ogni occasione, i dispositivi elettronici affidati, sia durante l'attività lavorativa sia durante trasferte, spostamenti o ferie, considerando non solo l'aspetto pecuniario derivante dall'eventuale danneggiamento o smarrimento degli stessi ma anche le incombenze risultanti sull'operatività aziendale e sui colleghi;
- produrre solo in caso di effettiva necessità e con parsimonia documenti in formato cartaceo, nell'ottica del risparmio delle risorse e del perseguimento di una politica ambientale virtuosa;
- preferire la digitalizzazione di ogni documento al trattamento dello stesso in formato analogico;
- trattare eventuali documenti cartacei con particolare attenzione, con la consapevolezza che per natura sono immediatamente accessibili a chiunque, liberi da protezioni crittografiche o password. Al termine dell'utilizzo sarà pertanto necessario restituirli, distruggerli o conservarli in modo adeguato;
- segnalare ai propri superiori ogni procedura perfettibile, con l'obiettivo di migliorare e rendere più efficienti i processi aziendali.

#### 5.2.4 Tutela contabile e gestionale

Metel è consapevole dell'importanza e della centralità della normativa in tema di predisposizione, tenuta, aggiornamento e conservazione delle informazioni contabili.

I Destinatari del presente Codice Etico, pertanto, nel rispetto delle proprie mansioni ed attività, devono contribuire a che i bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali vengano redatti nella più puntuale osservanza della normativa nazionale e sovranazionale.

Non solo, tali documenti devono essere predisposti nel rispetto dei principi generali di lealtà, trasparenza e correttezza sia verso gli organi sociali che verso gli altri stakeholders con lo scopo di tutelare l'azienda da eventuali contestazioni di violazione della normativa.

A tal fine, Metel si è dotata di adeguati sistemi informatici e di adeguato supporto professionale che consente di svolgere l'attività contabile/amministrativa nel rispetto della normativa vigente e dei principi previsti nel presente Codice Etico.

I dati e le informazioni inserite nei documenti contabili devono essere chiari e precisi, ciò in modo che qualsiasi Destinatario del presente Codice Etico che abbia a che fare con tali informazioni possa sincerarsi della loro genuinità e correttezza.

È espressamente vietato ogni genere di azione od omissione che possa provocare, direttamente o indirettamente, l'inserimento di informazioni inesatte nei documenti sociali e contabili ovvero la redazione degli stessi con imprecisioni ed errori.

A tal fine, è necessario che ogni passaggio e procedimento che venga svolto per la composizione del documento sociale/amministrativo/contabile sia assolutamente chiaro e trasparente e possa essere ricostruito a posteriori dagli organi sociali o da professionisti esterni.

È evidente che viene fatto esplicito obbligo in capo a tutti i Destinatari – ancor più se dipendenti – del presente Codice Etico di segnalare qualsivoglia operazione, azione o omissione che possa – anche in via eventuale – risultare sospetta.

Nello specifico, la Società chiede a tutti i Destinatari di notiziare il proprio superiore ovvero l'Organismo di Vigilanza, di ogni genere di omissioni, errori, alterazioni, falsificazioni e ogni altra azione che possa incidere sulla correttezza, trasparenza e genuinità dei documenti sociali/contabili.

Per l'effetto, ogni informazione, operazione o circostanza inserita nei documenti sociali o contabili deve rispondere a verità, trasparenza e correttezza, deve essere in ogni momento ricostruibile sia che si tratti di attività che di passività.

#### 5.2.5 Tutela capitale sociale

Il secondo pilastro su cui si fonda Metel è il capitale sociale, inteso sia come asset economico-finanziario che come insieme degli strumenti e del know-how aziendale.

Per tale ragione, la Società ha adottato un sistema di separazione di funzioni volto a garantire un effettivo controllo sull'operazione, economica e non, disposta all'interno del ciclo aziendale.

Non solo, la Società ha altresì previsto che non vi sia alcun soggetto dotato di poteri illimitati, con la garanzia che – superata una determinata soglia di “rischio accettabile” – un unico soggetto sia impossibilitato a compiere operazioni che potrebbero – potenzialmente – risultare pericolose per l'integrità (intesa in senso ampio) della società medesima.

A tal fine, è presente un organigramma preciso ed in costante aggiornamento che consente a chiunque, in un lasso di tempo assolutamente minimo, di avere contezza della catena di comando e di accertare la bontà di una determinata operazione.

I Destinatari del presente Codice Etico sono obbligati ad agire con lealtà, correttezza e trasparenza nei confronti di Metel al fine di garantire l'integrità economico-funzionale della struttura stessa e la capacità di svolgere l'attività per la quale è stata costituita.

#### 5.2.6 Tutela ambientale

Il terzo pilastro su cui si fonda Metel è la tutela ambientale e la salvaguardia dell'ecosistema su cui la stessa insiste in modo diretto o indiretto attraverso i propri stakeholder.

Il rispetto della normativa nazionale e sovranazionale a tutela dell'ambiente è un elemento imprescindibile e, per tale ragione, le attività promosse dalla Società, siano esse economiche e non, prevedono sempre una verifica del concreto impatto ambientale.

Entrando nel merito, Metel si impegna a sviluppare soluzioni che – oltre a rispettare la normativa – possano garantire il minore impatto ambientale possibile e possano risultare il frutto di un concreto bilanciamento tra quelle che sono le esigenze aziendali e quella che è la tutela dell'ambiente e del territorio.

La società, che si occupa in prima persona della fornitura di servizi utili alla digitalizzazione e alla dematerializzazione, applica per prima tali paradigmi nello svolgimento delle proprie attività e affida la consistenza della propria infrastruttura informatica a fornitori che rispettino i più alti standard di sostenibilità ambientale. Pertanto, come dettato dagli attuali criteri ESG, i datacenter dei quali si avvale la Società forniscono ampia reportistica riguardo al proprio impatto ambientale e alle mitigazioni implementate, allo scopo di garantire non un mero greenwashing ma un'impronta ambientale che sia il più possibile realmente neutrale.

Trattandosi di un impegno concreto, Metel S.r.l. si impegna altresì costantemente a sensibilizzare i propri stakeholder ad un utilizzo consapevole e limitato dei materiali inquinanti ed a preferire soluzioni maggiormente compatibili con la tutela ambientale.

#### 5.2.7 Tutela della privacy

Metel, anche considerato anche il tipo di servizio che offre, è particolarmente sensibile al tema di tutela dei dati e della privacy dei propri stakeholder.

Per tale ragione, ha implementato da anni un sistema di gestione della privacy che è in costante aggiornamento e che consente una puntuale verifica circa l'utilizzo, la diffusione e la trattazione – in senso più generale – dei dati personali medesimi.

La Società è altresì dotata di un Responsabile per la Protezione dei Dati Personali che ha il compito di vigilare sulla corretta implementazione del sistema privacy e sul rispetto della normativa.

In una ottica di compliance generale, i Destinatari del presente Codice Etico dovranno, senza alcuna eccezione, utilizzare ogni strumento che l'azienda mette a disposizione al fine di tutelare la privacy dei dati personali che gli stessi trattano, nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine, la Società provvede ad effettuare dei controlli a campione per verificare la conoscenza delle linee guida predisposte in tema di trattamento dei dati.

I Destinatari, da ultimo, dovranno segnalare al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza ogni presunta violazione della predetta normativa affinché gli organi sociali possano intervenire tempestivamente.

#### 5.2.8 Omaggi e forme di benefici

È fatto divieto a tutti i Destinatari del presente Codice Etico di accettare qualsivoglia regalo dovesse essere loro recapitato in relazione alla loro attività professionale, salvo che lo stesso sia di modico valore.

Non fanno eccezione, lo si specifica, neppure gli eventuali regali dovessero essere ricevuti in occasione di festività o compleanni.

In ogni caso è richiesto al Destinatario che dovesse ricevere un dono, anche di modesta entità, di notiziare dell'accaduto il proprio superiore, ovvero il Direttore Generale che, di concerto eventualmente con gli organi sociali, valuterà la congruità del regalo rispetto al presente Codice.

Nel caso in cui fosse impossibile restituire il regalo ricevuto ovvero impedirne la consegna, lo stesso sarà consegnato al Direttore Generale che provvederà a donarlo ad una organizzazione benefica, con relativa documentazione.

### 5.2.9 Conflitti di interessi

Metel chiede che tutti i Destinatari del presente Codice Etico svolgano la propria attività in azienda ed all'esterno della stessa nel rispetto assoluto degli obblighi che hanno contratto con la Società.

È fatto, quindi, espresso divieto di agire in violazione dei principi generali enunciati nel presente Codice Etico e, nello specifico, di quelli di onestà, lealtà, trasparenza e correttezza.

Ai dipendenti/collaboratori è richiesto di utilizzare il tempo lavorativo solo ed esclusivamente per attività relative allo svolgimento delle proprie mansioni professionali con il fine unico di soddisfare gli interessi della azienda e di perseguire gli obiettivi indicati dagli organi sociali.

I Destinatari hanno altresì l'obbligo di astenersi dallo svolgere qualsivoglia attività qualora sussista in capo ad essi un interesse diverso rispetto a quello di cui sopra e di comunicare il conflitto al proprio superiore senza ritardo.

È fatto, inoltre, divieto a tutti i Destinatari di intrattenere rapporti con altre realtà economiche e non che possano – anche in via del tutto ipotetica – dar luogo a un conflitto di interessi.

In ogni caso, qualora un Destinatario avesse un dubbio circa la compatibilità della “nuova” attività con gli obblighi assunti nei confronti di Metel, questi deve immediatamente darne contezza al proprio superiore e agli organi sociali affinché la posizione venga valutata.

## 5.3 I criteri di comportamento e condotta

### 5.3.1 Rapporti con i dipendenti

#### Impegni di Metel verso i suoi dipendenti

Per Metel le persone, i suoi dipendenti sono centrali. Mantenere un rapporto di reciproca fiducia con i propri dipendenti e far sì anche che tra essi si instauri e sia mantenuto tale rapporto è la ragione per la quale ciascun dipendente di Metel nello svolgimento delle proprie mansioni è chiamato a rispettare il presente Codice Etico, a prescindere dalle norme, nazionali o aziendali, che regolano il rapporto di lavoro.

Metel favorisce, sostiene e incoraggia la creazione di un ambiente di lavoro sereno, civile e positivo in cui ogni persona possa interagire con l'altra in modo collaborativo, leale, onesto e senza pregiudizi.

Metel evita e sanziona qualsiasi forma, nessuna esclusa, diretta o indiretta, di discriminazione (per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose) e contrasta, sanzionandolo, qualsiasi atteggiamento lesivo della persona e della sua dignità, anche se solo atto a turbare la sua sensibilità.

In sede di selezione la valutazione della persona candidata è basata sull'oggettiva corrispondenza del suo profilo rispetto a quello atteso e alle esigenze aziendali. In ottemperanza alla normativa sul trattamento dei dati personali e, nel rispetto delle pari opportunità, le informazioni richieste sono necessariamente collegate alla verifica dei presupposti legali e aziendali per l'assunzione.

Metel, in applicazione dei principi di cui al presente Codice Etico, fornisce al proprio personale, al momento dell'assunzione, tutte le informazioni riguardo alle caratteristiche dell'azienda, alle mansioni che andrà a svolgere, agli aspetti retributivi, alle norme applicabili e ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o non conforme alla normativa vigente.

#### Impegni dei dipendenti nei confronti di Metel e del Codice Etico

Metel ha costruito la propria immagine negli anni sulla base dei principi di cui al presente Codice Etico che la contraddistinguono.

Ciascun dipendente deve, quindi, agire sempre nel rispetto degli obblighi che ha assunto nel proprio contratto e in ottemperanza a quanto previsto nel presente Codice Etico, applicandosi per attuare quanto previsto dalle politiche interne in tema di sicurezza delle informazioni aziendali e di terzi.

Ogni dipendente è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili e immobili, le risorse tecnologiche e i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, il know-how e tutte le informazioni (di natura tecnica, commerciale, organizzativa e procedurale) di cui può venire a conoscenza, con particolare riguardo a quelle relative a: volumi d'affari, documenti aziendali, elenchi di clienti, fonti per acquisti e forniture, strategie di mercato, documenti sulla solidità finanziaria, documenti di calcolo, domande di brevetto e altri progetti di ricerca e sviluppo.

Ogni dipendente deve comportarsi sempre in modo professionale, responsabile e diligente e rispettoso delle persone in ottemperanza alle policy, procedure e direttive stabilite da Metel, evitando situazioni che possano essere anche solo potenzialmente dannose per l'azienda o far sospettare una violazione dei principi di cui al presente Codice Etico.

Ciascun dipendente, a prescindere alla mansione e dalla responsabilità, deve:

- astenersi dall'utilizzare il patrimonio aziendale per finalità illecite e/o contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume;
- assumere comportamenti diligenti per tutelare i beni aziendali,
- osservare sempre tutte le procedure, le policy, le linee guida o i protocolli operativi predisposti per regolamentare la tutela del patrimonio aziendale, con particolare riguardo a quelle previste per garantirne la sicurezza;
- mantenere la massima segretezza su tutte le informazioni, nessuna esclusa, che dovesse apprendere in occasione dello svolgimento dell'incarico conferitogli, ovvero acquisite dai clienti, dai fornitori, dai concorrenti, nonché sui documenti che le contengono, salvo non siano già pubbliche.

### 5.3.2 Rapporto con i clienti o potenziali clienti

I rapporti con i Clienti di Metel sono sempre orientati a creare una relazione di fiducia, efficienza e professionalità.

Metel è convinta che tale relazione e, dunque, la soddisfazione del Cliente possa ottenersi attraverso il rispetto dei seguenti valori:

- ascolto: individuare le reali necessità, anche inesprese, attraverso la messa a disposizione delle proprie competenze;
- responsabilità: adempiere agli impegni assunti e prevenire possibili danni;
- trasparenza: rendere sempre informazioni chiare per consentire al Cliente di prendere scelte consapevoli;
- dinamicità: adattarsi tempestivamente alle esigenze del Cliente e del contesto senza irrigidire i rapporti;
- dialogo: cercare sempre soluzioni che prevenzano conflitti pregiudizievole.

Gli obiettivi che Metel intende perseguire sono:

- la creazione di un rapporto professionale e di fiducia reciproca;

- ascoltare e comprendere le esigenze del Cliente mettendo a sua disposizione la propria competenza e il proprio know-how;
- offrire al Cliente i servizi più adeguati alle sue esigenze e/o integrarli con altri servizi che la stessa azienda si prefigge di introdurre;
- soddisfare le esigenze del Cliente nel limite delle risorse stanziabili;
- creare relazioni commerciali fruttifere.

I contratti e le comunicazioni con i Clienti devono essere improntati:

- a correttezza, trasparenza, completezza;
- al rispetto, cortesia e professionalità;
- alla reciproca collaborazione e sviluppo di future relazioni commerciali;
- al rispetto delle norme di legge, nazionali e sovranazionali;
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

### 5.3.3 Rapporti con i fornitori

I Fornitori di Metel svolgono spesso un ruolo determinante per lo sviluppo e la crescita del business dell'azienda. Per tale ragione Metel seleziona accuratamente i propri potenziali Fornitori e negozia con loro sempre in modo trasparente e tal da evitare comportamenti equivoci od opachi.

I contratti con i Fornitori sono sempre orientati a creare un rapporto di reciproca fiducia e collaborazione.

Sin dalla fase di contatto, Metel porta a conoscenza dei fornitori individuati l'esistenza e il contenuto del presente Codice Etico, attraverso le più adeguate forme di comunicazione e di diffusione, analogiche o digitali.

In sede di negoziazione del contratto, poi, Metel richiede ai suoi fornitori il rispetto di:

- leggi, usi e consuetudini applicabili, in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza;
- il presente Codice Etico;

nonché di non supportare in alcun modo né direttamente né indirettamente associazioni che perseguano obiettivi, anche solo potenzialmente, contrari ai principi di Metel di cui al presente Codice Etico.

Nei contratti con i Fornitori è prevista la possibilità per Metel di risolvere il contratto in caso di violazioni da parte dei Fornitori dei principi di cui al presente Codice Etico.

#### 5.3.4 Rapporti con i collaboratori esterni o i professionisti

Metel individua e seleziona i collaboratori esterni, i consulenti e i professionisti esclusivamente sulla base della competenza professionale, della reputazione, delle esperienze, dell'indipendenza e dell'imparzialità. Dunque, Metel sottoscrive accordi e conferisce incarichi con assoluta neutralità, autonomia ed indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi.

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti i collaboratori, consulenti o professionisti che intrattengono a qualunque titolo rapporti con Metel. Essi, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato, sono tenuti ad uniformarvisi, nonché a rispettare tutte le procedure, le policy e le linee guida aziendali, pena la risoluzione del contratto.

#### 5.3.5 Rapporti con la pubblica amministrazione

Metel si impegna a rispettare i principi di lealtà, trasparenza, correttezza nonché di legalità espressi e contenuti nel presente documento in ogni tipo di rapporto instaurato con la Pubblica Amministrazione, sia essa un ufficio, un dipendente, un funzionario, un dirigente pubblico ovvero un Ente Pubblico o una Autorità di Vigilanza.

Tali principi si estendono, necessariamente, a tutti gli interlocutori istituzionali, siano essi nazionali, europei, sovranazionali o di paesi esteri.

La società condanna fermamente e senza alcuna esclusione qualsiasi genere di corruzione, concussione o conflitto di interessi e adotta ogni misura – di cui è parte integrante il presente documento – adeguata e necessaria affinché tali condotte deplorevoli ed illegali non vengano realizzate dalla società o da suoi dipendenti.

A titolo meramente esemplificativo, Metel vieta e condanna ogni azione che consista in:

- formare o presentare documenti alla P.A. attestanti fatti o informazioni non veritiere nella forma o nel contenuto;
- omettere di comunicare fatti, atti o documenti richiesti dalla P.A. per far conseguire alla società un vantaggio o per interesse di quest'ultimo;
- ingerire in qualsiasi modo nel normale funzionamento della P.A. – dalle sue unità più semplici a quelle più complesse – attraverso condotte corruttive e quindi attraverso l'offerta di denaro, beni o altre utilità in modo diretto o indiretto a rappresentanti, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro familiari;

- omettere di denunciare qualsiasi offerta o promessa pervenuta da un dipendente della P.A. che possa alterare il normale funzionamento di quest'ultima e consistere – quindi – in una tentata o consumata concussione;
- omettere di riportare qualsiasi genere di comportamento o relazione personale che possa generare nel destinatario - rappresentante, dirigente, funzionario o dipendente della Pubblica Amministrazione o ai loro familiari – una influenza illecita nella autonomia decisionale degli stessi a causa della presenza di interessi contrastanti

### 5.3.6 Rapporti con l'autorità giudiziaria

La Società opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora nei suoi confronti siano svolte indagini.

A tal fine i Destinatari sono tenuti, se richiesto, a rendere testimonianze veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti, non adottando comportamenti omissivi in presenza di un obbligo giuridico di agire.

In caso di ispezioni sarà messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione esistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

## 5.4 Attuazione e controllo del codice etico

### 5.4.1 Attuazione del codice

I Destinatari del presente Codice Etico hanno l'obbligo di informare i soggetti terzi che vogliono intraprendere una relazione commerciale con Metel degli impegni e delle disposizioni ivi contenute utilizzando una modalità di facile comprensione nonché esigerne il puntuale rispetto.

Nel caso in cui vi fosse un rifiuto da parte del soggetto terzo a ricevere il presente Codice Etico ovvero a rispettarne i dettami, il Destinatario che lo ha sottoposto a questi deve immediatamente darne comunicazione al suo superiore ed al Direttore Generale, che valuteranno le azioni da intraprendere.

Per tutti i soggetti che già hanno in essere un qualsivoglia rapporto economico/commerciale con Metel e che quindi sono già definibili Destinatari del presente Codice Etico, la Società provvede a darne conoscenza nella modalità più rapida e idonea ad accertarne l'avvenuta ricezione o presa visione.

#### 5.4.2 Compiti dell'organismo di vigilanza nell'attuazione e controllo del codice etico

L'Organismo di Vigilanza, istituito in ossequio al dettato normativo di cui al d.lgs. 231/01 unitamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha l'obbligo di verificare l'adeguatezza delle disposizioni presenti nel Codice Etico, il suo funzionamento nonché di valutarne l'aggiornamento.

Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- verificare il rispetto del Codice etico da parte dei Destinatari dello stesso;
- verificare l'adeguatezza del Codice etico e, qualora lo ritenga necessario, dare impulso agli organi sociali di aggiornare il documento;
- valutare la coerenza di nuove politiche e procedure aziendali con i dettami del Codice Etico;
- ricevere le eventuali segnalazioni su operazioni o attività che potenzialmente possono essere effettuate in violazione del Codice Etico;
- segnalare agli organi aziendali i casi di violazione del Codice etico e suggerire le eventuali sanzioni da irrogare;
- fornire chiarimenti sull'interpretazione del Codice Etico ed eventuali congruenze con policy aziendali;
- stimolare la diffusione del Codice Etico tra i Destinatari dello stesso individuando, altresì, le modalità più adeguate ad assolvere tale compito.

#### 5.4.3 Violazione del codice etico e sanzioni

Nel caso in cui dovesse essere rilevata una violazione grave del presente Codice Etico da parte dei Destinatari dello stesso, la Società ha previsto che il soggetto agente possa essere sanzionato per la sua azione od omissione.

La ragione di tale presa di posizione è rinvenibile nel fatto che una violazione considerata grave – che quindi va a confliggere apertamente con i principi generali adottati da Metel – faccia venire meno quel rapporto di fiducia ineluttabile tra destinatario e società.

Ne consegue la necessaria adozione di un sistema sanzionatorio in ossequio al dettato normativo che preveda:

- nei confronti dei dipendenti (rispetto ai quali la violazione del Codice Etico costituisce sempre un illecito disciplinare), la previsione di un sistema sanzionatorio progressivo sulla scorta della gravità della violazione posta in essere ed in ossequio ai principi normativi dettati in materia ovvero dal CCNL Metalmeccanica Industria applicato in azienda e dalla L. 300 del 1970;
- nei confronti dei Dirigenti e del Direttore Generale, la previsione di un sistema sanzionatorio progressivo sulla scorta della gravità della violazione posta in essere ed in ossequio ai principi normativi dettati in materia ovvero il CCNL Dirigenti Commercio;

- nei confronti dei collaboratori, la previsione di un sistema sanzionatorio anch'esso graduato a seconda dell'importanza della violazione che, tuttavia, trova il suo fondamento giuridico in una clausola contrattuale stipulata ad hoc con questi ultimi;
- nei confronti di clienti e fornitori, la previsione di un sistema sanzionatorio graduato a seconda dell'importanza della violazione che, tuttavia, trova il suo fondamento giuridico in una clausola inserita nel relativo contratto.

#### 5.4.4 Disposizioni finali

Il presente Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio di amministrazione di Metel del 16 novembre 2023 ed è entrato in vigore nella medesima data.

Al Consiglio di amministrazione è riservato in via esclusiva il potere di effettuare ogni ulteriore modifica, integrazione e/o aggiornamento anche su suggerimento o impulso dell'Organismo di Vigilanza

### 6. L'organismo di vigilanza

#### 6.1 Composizione

Metel, in ossequio al dettato normativo di cui all'art. 6 c.1 D.lgs. 231/01 che prescrive le condizioni per esonerare la società dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, ha istituito un Organismo di Vigilanza ed ha affidato allo stesso poteri di iniziativa e controllo dell'operato delle singole funzioni aziendali in merito all'applicazione ed al rispetto del presente modello.

Nello specifico, il Consiglio di amministrazione di Metel ha dato mandato all'Organismo di Vigilanza di redigere ed approvare il relativo Regolamento dell'Organismo di vigilanza – documento questo che costituirà parte integrante del presente modello dopo la presa d'atto del Consiglio di amministrazione medesimo.

Considerata l'attività della società, i suoi organi di governance e la dimensione della stessa, il Consiglio di amministrazione ha ritenuto di costituire un Organismo di Vigilanza monocratico, composto da un membro esterno alla società.

#### 6.2 Requisiti

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della normativa vigente, sono i seguenti:

- autonomia e indipendenza: caratteristiche che deve avere l'OdV in relazione alla sua attività, ragione per la quale non devono essergli affidati compiti operativi, deve essergli garantita l'autonomia dagli organi di governance e deve essere evitata ogni forma di interferenza o condizionamento da parte della società;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere giuridico, sia ispettivo e consulenziale;

- continuità di azione: intesa come capacità dell'Organismo di svolgere le proprie funzioni - con budget e risorse dedicate - nel tempo e con una certa periodicità al fine di garantire una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e sindaci ovvero assenza di condizioni di ineleggibilità o decadenza, sottoposizione a misure di prevenzione o condanne irrevocabili per le quali non è intervenuta la riabilitazione.

### 6.3 Nomina

Il Consiglio di amministrazione di Metel provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza monocratico tra professionisti dotati di adeguata competenza ed esperienza ed il cui nominativo può essere proposto dal Direttore Generale.

### 6.4 Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti compiti di:

- 1) Verifica e vigilanza sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute, attraverso una serie di accertamenti periodici e, qualora ne fosse ravvisata la necessità, anche straordinari;
- 2) Stimolo dell'aggiornamento del modello, attraverso proposte di adeguamento, qualora lo stesso risultasse lacunoso, deficitario o venissero riscontrati possibili margini di miglioramento;
- 3) Promozione di attività specifiche volte a diffondere il contenuto del modello ed a chiarirne i confini ed i contenuti;
- 4) Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- 5) Predisposizione di informative agli organi di governance rispetto alla attività svolta;
- 6) Formulazione di proposte sanzionatorie in caso di accertata violazione del modello.

Considerati i compiti sopra richiamati, all'Organismo di Vigilanza sono assegnate dalla società adeguati poteri necessari ad espletare le predette funzioni, nel rispetto dell'indipendenza economica e gestionale dagli organi sociali medesimi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono assegnati all'Organismo di vigilanza i poteri di:

- Esaminare le informazioni e le segnalazioni ricevute dalle funzioni aziendali,
- Richiedere documentazione cartacea o informatica senza necessità di preavviso o autorizzazione;
- Richiedere l'audizione di tutti i soggetti che possono fornire informazioni rilevanti rispetto all'applicazione del modello nella società;

- Monitorare l'attività aziendale attraverso interviste e ricognizioni per valutare l'adeguatezza e l'attualità del modello;
- Verificare il rispetto del Codice Etico;
- Verificare l'adeguatezza dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza medesimo.

## 6.5 Durata e revoca

La determinazione della durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza monocratico è demandata al Consiglio di amministrazione e viene indicata al momento della nomina dello stesso. Al fine di evitare di ritrovarsi nelle condizioni di non avere un Organismo di Vigilanza, l'incarico viene prorogato – allorquando scaduto – sino alla nomina del successore, che deve avvenire senza ritardo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza monocratico e la sua sostituzione con altro soggetto prima dello spirare del termine è di esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione, purché tale atto sia sostenuto da una giusta causa.

Nello specifico, viene considerata revoca per giusta causa l'eventualità in cui il soggetto nominato Organismo di Vigilanza monocratico dovesse:

- essere attinto da provvedimento di interdizione, inabilitazione o colpito da una grave infermità che ne pregiudichi l'idoneità a proseguire con il proprio incarico;
- essere assegnatario di funzioni di e responsabilità operative che ne pregiudichino l'autonomia e l'indipendenza;
- essere destinatario di una contestazione per grave violazione dei propri doveri e compiti, ivi compreso l'obbligo di riservatezza sulle proprie attività;
- trovarsi in una condizione di ineleggibilità o decadenza.

## 6.6 Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6 comma 2 lett. d) impone che il presente Modello debba prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV per consentire allo stesso di svolgere il proprio compito di verifica e supervisione.

Nello specifico, i destinatari del presente modello devono segnalare all'OdV:

- qualsiasi anomalia o atipicità dovessero essere mai riscontrate durante lo svolgimento delle attività tipiche della società;
- ogni comportamento potenzialmente o certamente in violazione delle prescrizioni del presente modello o delle procedure ivi richiamate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo devono essere segnalati:

- eventuali conflitti di interesse tra uno dei destinatari del MOG e la società;

- eventuali ordini ricevuti dai superiori in violazione di leggi o del modello;
- eventuali condotte penalmente rilevanti poste in essere all'interno dell'azienda;
- verbali di sopralluoghi, accessi o ispezioni effettuati da P.A. o Autorità indipendenti;
- segnalazioni del revisore circa inadeguatezze rilevate in azienda;
- mutamenti dell'assetto organizzativo che richiedono interventi sul modello;
- mutamento del sistema di poteri e deleghe;
- le operazioni particolarmente rilevanti nelle aree a rischio per la commissione di reati presupposto alla responsabilità dell'ente;
- la documentazione inerente alla salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa l'attività di aggiornamento del DVR;
- la previsione annuale del budget di spesa per ciascuna area;
- il bilancio annuale e situazione patrimoniale;
- l'eventuale partecipazione a bandi o l'utilizzo di finanziamenti pubblici.

Per quanto riguarda i flussi informativi aventi ad oggetto potenziali violazioni del modello si può procedere ad inviare una segnalazione scritta all'indirizzo [odv@metel.it](mailto:odv@metel.it) ovvero utilizzare la piattaforma di segnalazione degli illeciti commessi all'interno dell'azienda di cui al paragrafo 7.

Per quanto concerne, invece, i flussi informativi aventi ad oggetto comunicazioni ordinarie che non contengono sospette violazioni del modello, si richiede di utilizzare esclusivamente la casella di posta [odv@metel.it](mailto:odv@metel.it).

#### 6.7 Rapporti con la governance e flussi informativi dall'Odv

Il modello prevede che l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, abbia un costante flusso di comunicazioni con la governance della società.

Nello specifico, considerata la struttura interna dell'azienda e le dimensioni della stessa, è richiesto all'Organismo di Vigilanza l'invio di un report semestrale al Direttore Generale e al Presidente del Consiglio di amministrazione nonché una relazione conclusiva annuale.

I predetti documenti devono contenere al proprio interno:

- una descrizione dell'attività di monitoraggio e supervisione svolta dall'Odv, allegando i verbali delle convocazioni dello stesso;
- una indicazione delle criticità che possono essere state rilevate dall'OdV circa il rispetto delle prescrizioni del modello ovvero all'adeguatezza dello stesso rispetto alla dimensione aziendale;
- un riassunto delle segnalazioni ricevute e degli accertamenti svolti a seguito delle stesse;
- un elenco di possibili misure correttive che vadano a sanare le lacune eventualmente rilevate o a migliorare l'efficacia del modello;

- qualsiasi informazione sia ritenuta necessario riferire agli organi preposti affinché possano esercitare le funzioni agli stessi assegnate;
- il programma di attività per l'anno successivo (solo per la relazione annuale).

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con frequenza trimestrale salvo l'insorgenza di segnalazioni o eventi che richiedano un termine più breve.

È sempre consentito – purché con adeguata motivazione – che il Direttore Generale, il Presidente del Consiglio di amministrazione o il Revisore contabile possano richiedere la convocazione dell'OdV.

Ogni incontro dell'OdV deve essere adeguatamente verbalizzato e copia dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV stesso.

## 7. Il Whistleblowing

### 7.1 Premessa

L'istituto del whistleblowing trova la sua origine quale strumento per la lotta alla corruzione e per portare all'attenzione degli organi societari condotte potenzialmente o concretamente corruttive consentendo alle stesse di prevedere strumenti per contrastarle.

A bene vedere, tuttavia, lo strumento della segnalazione può essere adottato per svelare qualsivoglia condotta illecita eventualmente perpetrata in una determinata realtà produttiva affinché la stessa ponga fine a tali comportamenti generalmente nocivi per qualsiasi azienda.

Da qui nasce l'idea di estendere la normativa del whistleblowing a qualsivoglia ambito societario per consentire ad un soggetto – non necessariamente dipendente ma che abbia comunque titolo per farlo – di segnalare in modo protetto e sicuro una condotta che possa minare l'integrità, il funzionamento e la produttività di una realtà produttiva mettendo immediatamente al corrente di ciò i vertici societari.

Lo scopo di questo testo, quindi, è quello di comunicare a tutti i soggetti potenzialmente interessati della presenza di una procedura di whistleblowing nonché di evidenziare tutte le previsioni a tutela del segnalante e della azienda previste dalla normativa, tra cui:

- l'introduzione di un canale privilegiato e riservato, volto a ricevere segnalazioni di possibili illeciti;
- l'introduzione di specifiche tutele per il segnalante per evitare discriminazioni e ritorsioni;
- la previsione di una procedura chiara e trasparente volta ad analizzare la segnalazione e a prevedere gli eventuali sviluppi;
- la previsione di sanzioni per chiunque impedisca il corretto svolgimento della procedura medesima ovvero realizzi condotte ritorsive ai danni del segnalante;
- la previsione di una segnalazione ad un ente esterno, in presenza di particolari condizioni.

## 7.2 Glossario

Ai sensi del Decreto Legislativo 24 del 2023 che ha recepito la Direttiva Europea sul Whistleblowing si intende per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

m) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

### 7.3 Riferimenti normativi

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

#### 7.4 I soggetti legittimati a segnalare

La normativa in esame ha previsto espressamente non solo il novero di soggetti a cui la stessa può essere applicata ma, altresì, tutte le figure che possono effettuare una segnalazione che, per Metel S.r.l., sono:

- i dipendenti della società, anche tirocinanti, ovvero in prova o in stage;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società, c.d. collaboratori o consulenti esterni;
- i collaboratori o dipendenti che lavorano per imprese terze che forniscono beni o servizi alla Società;
- i soci o gli organi di governance della Società;
- tutti i soggetti che sono stati alle dipendenze della Società, con rapporto lavorativo oramai terminato;
- tutti i soggetti che, pur non avendo ancora intrapreso un rapporto lavorativo con la Società, hanno già avuto modo di relazionarsi con la stessa.

Il Decreto n. 24/2023, in tema di whistleblowing, estende le tutele della normativa che si vedranno infra anche a tutti coloro che – a vario titolo – intrattengono un rapporto personale con il segnalante, tra i quali spiccano:

- i facilitatori;
- coloro i quali hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- i colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

#### 7.5 L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa

Per le ragioni sopra esposte la segnalazione può avere ad oggetto sia un illecito occorso all'interno della società che il compimento di azioni di azioni ritorsive nei confronti del segnalante.

Rispetto al primo genere di segnalazione è bene precisare che l'oggetto della stessa non si limita ai reati contro la pubblica amministrazione o a quelli previsti dalla normativa di cui al d.lgs. 231/01 ma si estende a tutte le figure penalmente rilevanti indipendentemente dalla fonte nonché a qualsivoglia condotta che possa definirsi lato senso abusiva o illecita anche rispetto a norme di altro genere e rango ovvero in violazione di policy, linee guida, codice etico e simili presenti all'interno dell'azienda.

Rispetto, invece, alla seconda categoria di segnalazioni, la stessa ricomprende qualsivoglia condotta che in qualsiasi modo possa provocare al segnalante un danno ingiusto in ragione proprio della segnalazione dallo stesso effettuata.

## 7.6 Segnalazione

### 7.6.1 Scopo della segnalazione

La segnalazione trova la sua ragion d'essere nella necessità di rendere edotta la governance societaria ovvero i soggetti apicali della stessa – nonché in ultima istanza dell'Anac in caso di segnalazione esterna – del fatto che sono occorsi all'interno dei confini societari fatti, azioni o omissioni potenzialmente integranti illeciti penali o irregolarità di altra natura, affinché gli stessi attuino i correttivi necessari ad impedire la riproposizione di tali avvenimenti.

### 7.6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione

La procedura di whistleblowing in questa sede descritta trova applicazione e produce adeguatamente i propri effetti solo se la segnalazione che la origina rispetti alcuni requisiti e contenga degli elementi minimi che consentano – appunto – la prosecuzione delle attività specifiche qui riassunte.

Nello specifico, è necessario che la segnalazione riporti al suo interno più elementi e circostanze possibili in modo da garantire la presenza di quanti più elementi utilizzabili per verificarne la veridicità, accertarne i confini nonché adottare i correttivi necessari.

Gli elementi che la segnalazione deve avere sono:

- l'identità del segnalante;
- la descrizione del fatto con quanti più elementi e circostanze possibili;
- le generalità dell'autore dell'illecito/violazione ovvero l'indicazione di più elementi possibili per l'identificazione dello stesso;
- il nominativo di eventuali altri soggetti che possono essere a conoscenza del fatto;
- l'indicazione, se presenti, di documenti che comprovino la fondatezza della segnalazione;
- ogni altra possibile informazione che sia ritenuta rilevante al fine di accertare la veridicità di quanto segnalato.

A stretto rigore di norma l'identità del segnalante non è ricompresa tra gli elementi assolutamente indispensabili ma – nella pratica – è fortemente consigliata poiché, in assenza di tale informazione, è la normativa stessa a demandare alla sensibilità dell'azienda l'istruzione di una segnalazione anonima.

### 7.6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata

La normativa sul Whistleblowing, come già evidenziato, non prevede la propria applicazione in caso di segnalazioni anonime ovvero di tutte quelle segnalazioni che, oltre a non indicare le generalità del segnalante, sono anche prive di elementi che ne consentano a posteriore la sua identificazione.

In tali casi, la società si riserva espressamente la facoltà di decidere – di volta in volta – se prendere in carico o meno la segnalazione stessa, valutando preliminarmente il contenuto nella sua unitarietà, la presenza di circostanze che ne evidenzino la gravità ovvero la puntualità della condotta segnalata per procedere ad una contestazione precisa al soggetto segnalato.

Si specifica altresì che lo strumento della segnalazione non può essere utilizzato qualora si voglia portare all'attenzione della direzione questioni inerenti rapporti personali tra colleghi o legati alla gerarchia lavorativa, nonché contestazioni o rivendicazioni.

Ed infine, Metel ritiene di non dover dar seguito a segnalazioni che consistano in mere voci di corridoio o condotte non adeguatamente descritte e/o documentate.

### 7.6.4 Modalità di segnalazione

La società, in ossequio al dettato normativo, ha predisposto un canale di segnalazione degli illeciti raggiungibile all'indirizzo <https://metel.networklex.it>.

L'accesso alla piattaforma è molto semplice e consiste nei seguenti passaggi:

- collegarsi al sito [metel.networklex.it](https://metel.networklex.it);
- cliccare l'apposito pulsante “Invia una segnalazione”;
- decidere se effettuare una segnalazione scritta (scelta questa consigliata) ovvero una segnalazione vocale;
- in caso di segnalazione scritta si aprirà una nuova finestra con un breve questionario con campi facoltativi e obbligatori, nonché con la possibilità di caricare documenti a sostegno della segnalazione;
- in caso di segnalazione vocale, invece, si aprirà una pagina con la richiesta dei dati del segnalante – facoltativi – nonché con le indicazioni di base per rendere una segnalazione idonea a successivo approfondimento.

Una volta completata la segnalazione si dovrà premere il pulsante invia e il sistema genererà un codice di ricevuta univoco per la segnalazione appena inoltrata, la cui conservazione da parte del segnalante è essenziale.

Questa stringa di numeri, infatti, potrà essere inserita nel box apposito all'indirizzo <https://metel.networklex.it> e consentirà all'utente di verificare lo stato della propria segnalazione, verificare la presenza di comunicazioni allo stesso dirette nonché, in generale, di comunicare con l'ufficio preposto alla gestione della segnalazione.

Questa soluzione tecnica è idonea a garantire, come richiesto dalla normativa, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.

La conservazione del codice univoco di ricevuta è necessaria proprio in ragione dei presidi di sicurezza predisposti, che provvedono a crittografare il contenuto della segnalazione stessa impedendone l'accesso a chiunque ne sia privo, senza possibilità di recupero.

La gestione del canale è stata affidata all'Organismo di Vigilanza monocratico, che è stato adeguatamente formato sul funzionamento della piattaforma e sull'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla Società.

Da ultimo, vale la pena evidenziare che può essere depositata anche una segnalazione a mano all'Organismo di Vigilanza, per chiunque lo desideri.

### 7.7 Segnalazione esterna

Metel ricorda a tutti i destinatari della presente normativa che è sempre possibile effettuare altresì una segnalazione c.d. “*esterna*” ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), collegandosi al sito di quest'ultima e seguendo le indicazioni ivi presenti.

La c.d. segnalazione esterna è fortemente consigliata dalla società nei casi in cui il segnalante:

- abbia già fatto una segnalazione attraverso il canale interno ma non abbia avuto seguito;
- abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo di una segnalazione interna possa esporlo ad un rischio di ritorsione ovvero non abbia alcun effettivo seguito;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa far sorgere un conflitto d'interesse nei confronti del soggetto ricevente.

### 7.8 Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità

Il decreto 24/2023 prevede, in ultima istanza, che in determinati casi il segnalante possa procedere direttamente alla divulgazione pubblica della condotta illecita.

Nello specifico, la normativa a tutela del segnalante opera nel caso in cui quest'ultimo:

- abbia già effettuato una segnalazione interna e non abbia ricevuto alcun riscontro nei termini previsti dalla legge rispetto alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- Abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo della segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa provocare la distruzione o l'occultamento di prove, nonché che il destinatario delle segnalazioni possa essere colluso con l'autore degli illeciti.

Va da sé che è sempre a disposizione di qualsiasi soggetto dovesse venire a conoscenza di un fatto costituente reato avvenuto all'interno della società lo strumento dell'atto di denuncia o denuncia querela avanti all'Autorità nazionale competente, sia essa giudiziaria o contabile.

## 7.9 Processo di accertamento

### 7.9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione

L'OdV, a seguito della segnalazione registrata sul sito <https://metel.networklex.it> che rappresenta il database su cui vengono conservati i dati della segnalazione, del segnalante e del segnalato, nonché gli eventuali – ma sempre consigliati - documenti allegati, provvederà entro sette giorni a comunicare al segnalante la presa in carico della pratica.

La conoscenza tempestiva da parte dell'OdV della presenza di una nuova segnalazione è garantita da un sistema di allerta via mail della presenza di nuovi aggiornamenti sulla piattaforma.

La comunicazione di avvenuta presa in carico della segnalazione avviene per il tramite del form dedicato in calce alla segnalazione stessa nella sezione “Tutti”, destinata alla comunicazione tra l'OdV e il segnalante non solo in occasione di questo primo contatto ma bensì durante tutto il processo di accertamento, anche al fine di richiedere una eventuale integrazione.

L'OdV, una volta riscontrato il segnalante e presa conoscenza del contenuto della segnalazione provvederà a modificare lo status della stessa da “aperta” a “in istruttoria”.

Si ricorda che, tra i vari strumenti messi a disposizione dalla piattaforma, ci sarà anche una apposita sezione “Solo io” dove l'OdV avrà la possibilità di appuntare annotazioni personali in relazione alla segnalazione trattata.

### 7.9.2 Analisi preliminare

È bene da subito precisare che, prima della vera e propria indagine sul contenuto della segnalazione, l'OdV deve effettuare – dopo aver ricevuto una segnalazione – una prima verifica circa la liceità della segnalazione medesima – sul punto vedasi il paragrafo 7.10.2 e 7.10.3 – e qualora la stessa venga ritenuta gravemente lacunosa o addirittura vietata, non prosegue con gli approfondimenti del caso e ne dà immediata comunicazione, attraverso la piattaforma, al segnalante.

Una volta effettuata la comunicazione di chiusura della segnalazione con indicazioni delle motivazioni a sostegno di tale determinazione, l'OdV provvede a cambiare lo status della stessa portandolo a “chiuso”. Qualora, invece, la verifica preliminare dovesse dare esito negativo e, quindi, l'oggetto e la forma della segnalazione dovesse essere tra quelle consentite, l'OdV effettuerà una prima valutazione della fondatezza della segnalazione, della presenza dei requisiti di cui al 7.6.2 nonché delle ragioni che hanno spinto il segnalante ad inviare la segnalazione (interesse dell'azienda o interesse personale).

Nel caso in cui non dovessero essere soddisfatte tutti i requisiti l'OdV procederà come nel caso di segnalazione vietata, segnando la stessa come chiusa e comunicando l'esito al segnalante.

Diversamente, se la segnalazione dovesse passare tutti i controlli preliminari, l'OdV procederà ad una istruttoria della stessa.

### 7.9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti

Visto e considerato che lo scopo ultimo della procedura è quello di accertare la commissione di un illecito e, per l'effetto, di adottare soluzioni volte a prevenire la reiterazione dello stesso con conseguente sanzione – se possibile – del soggetto agente, all'OdV sono concessi dei poteri di indagine.

Nello specifico, quest'ultimo potrà chiedere nuove informazioni al segnalante, ovvero procedere all'audizione personale dello stesso o di tutti gli altri soggetti che possono, anche astrattamente, fornire elementi utili per l'esecuzione dell'istruttoria, nonché acquisire testimonianze scritte o documenti.

Per interagire con il segnalante e richiedere – eventualmente – chiarimenti o specificazioni l'OdV dovrà utilizzare il box presente nella pagina della segnalazione contrassegnato con la scritta “Tutti” o, qualora il segnalante ne abbia fatta esplicita richiesta ovvero non abbia riscontrato alla richiesta pervenuta tramite piattaforma entro sette giorni, a mezzo mail all'indirizzo fornito dallo stesso al momento dell'invio della segnalazione.

Nello svolgimento del presente compito come di tutte le altre mansioni allo stesso assegnate, l'OdV dovrà rispettare i principi di terzietà, imparzialità e riservatezza, adottando ogni misura tecnico organizzativa che consenta di rispettare tali principi.

Qualora dalle risultanze dell'istruttoria dovesse emergere la fondatezza della segnalazione, l'OdV provvederà a trasmettere una relazione con l'esito delle verifiche:

- ai responsabili di settore, qualora l'illecito sia stato commesso da un soggetto non apicale;
- al Direttore generale qualora l'illecito sia stato commesso da un responsabile;
- al Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso dal Direttore Generale;
- al Presidente del Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso da un membro del consiglio;
- ai soci – ovvero alle associazioni – salvo a quella a cui il Presidente del Consiglio d'Amministrazione è collegato, qualora l'illecito sia commesso da quest'ultimo.

Una volta ricevuta la relazione formata dall'OdV, il soggetto individuato secondo lo schema sopra descritto procederà a valutare le azioni da intraprendere a tutela dell'azienda e ne darà comunicazione al responsabile dell'istruttoria.

Quest'ultimo, quindi, procederà a trasmettere la comunicazione al segnalante e a indicare come chiusa la posizione.

Per quanto riguarda le tempistiche, si precisa come l'intera attività di analisi e istruttoria della segnalazione non possa eccedere il termine di 3 mesi dalla ricezione della stessa sulla piattaforma <https://metel.networklex.it> ovvero di 3 mesi dalla comunicazione di avvenuta presa in carico al segnalante.

## 7.10 Tutela del segnalante

### 7.10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante

La normativa di cui al D.lgs 24/2023 prevede altresì l'attivazione di alcune misure di protezione, declinate nel proseguo del capitolo, a favore del segnalante sempre che lo stesso rientri tra uno dei soggetti che possono effettuare la segnalazione – ricompreso nell'elenco di cui all'art. 4.1 della presente procedura ovvero dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023 – e ricorrano i requisiti seguenti:

- il segnalante, al momento dell'esercizio del suo diritto di segnalare, denunciare o divulgare, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni che aveva fossero vere e rientrassero nell'ambito della presente normativa – vedasi paragrafo 5 di questo documento;
- la segnalazione, denuncia o pubblicazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente individuata al capo II del d.lgs. 24/2023.

### 7.10.2 Obbligo di riservatezza

L'OdV nonché chiunque dovesse entrare in possesso di informazioni inerenti a una segnalazione ovvero il suo contenuto, devono necessariamente mantenere sempre la massima riservatezza anche attraverso l'adozione di qualsivoglia presidio – organizzativo o tecnologico - che consenta di preservare la l'anonimato del segnalante ovvero di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

La normativa, tuttavia, prevede alcune eccezioni, che sono:

- l'autorizzazione espressa della persona segnalante;
- nell'ambito del procedimento penale, la normativa di cui all'art. 329 c.p.p. che prevede la c.d. disclosure al massimo al termine delle indagini preliminari;
- nell'ambito del procedimento avanti alla Corte dei conti alla chiusura della fase istruttoria.

Da ultimo, è possibile escludere l'applicazione di tale misura quando ci si trovi in un procedimento disciplinare fondato esclusivamente sulla segnalazione e la rivelazione del nome della persona segnalante sia essenziale per garantire i diritti dell'incolpato. Anche in questo ultimo caso, tuttavia, è il segnalante che deve autorizzare per iscritto la rivelazione della sua identità.

In tale ipotesi, qualora si debba procedere alla rivelazione dell'identità del segnalante poiché tali informazioni sono indispensabili a difesa della persona coinvolta/segnalata, allo stesso deve esserne dato avviso motivandone le ragioni per iscritto.

Questa tutela, come le altre previste per il segnalante, si estende altresì a tutti quei soggetti che, a vario titolo, possono essere coinvolti nella vicenda oggetto della segnalazione nonché a coloro che sono stati espressamente menzionati nella stessa, sino al termine dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione medesima.

### 7.10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni

È espressamente vietato porre in atto azione discriminatorie o ritorsive – tentate o minacciate - nei confronti dei segnalanti, in forza ed a causa della segnalazione medesima, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione disposta per i segnalanti è estesa altresì:

- ai segnalanti anonimi successivamente identificati;
- a coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- ai colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

In caso di ritorsione, Metel suggerisce di procedere immediatamente ad una segnalazione esterna all'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) per vedere tutelati i propri diritti e specifica che qualsiasi provvedimento ritorsivo assunto in ragione o a causa della segnalazione è nullo e non produce alcun effetto.

#### 7.10.4 Limitazioni della responsabilità

La normativa in esame prevede altresì che il segnalante – persona fisica o giuridica – non sia punibile a nessun titolo e sia esclusa la responsabilità civile / amministrativa se – nell'esercizio del suo diritto di effettuare una segnalazione – rivela o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, fuori dai limiti previsti di cui all'articolo 1, comma 3 del d.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel convincimento che fosse vera e rientrasse nell'oggetto della normativa.

Resta ferma, invece, la responsabilità penale per diffamazione o calunnia del segnalante nel caso in cui la segnalazione medesima si dovesse rivelare falsa.

#### 7.11 Sanzioni

La normativa del whistleblowing individua Anac, non solo quale soggetto a cui rivolgersi in caso di segnalazione esterna ma, altresì, quale autorità deputata alla verifica della corretta applicazione della normativa medesima nonché all'irrogazione delle sanzioni ivi previste.

Nello specifico, qualora venisse accertato che una segnalazione sia stata ostacolata o vi sia stato il tentativo di ostacolarla, nonché qualora sia stato violato l'obbligo di riservatezza, l'Anac ha la facoltà di irrogare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 ad € 50.000 che si aggiunge all'eventuale condanna civile o penale.

La stessa sanzione, inoltre, può essere irrogata da Anac direttamente alla società nel caso in cui dovesse rilevarsi la mancata istituzione del canale di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero la non conformità delle stesse al dettato normativo.

Ed ancora, la mera presenza dei presidi sopra richiamati non è sufficiente per evitare una sanzione da Anac che potrà comminarla anche nel caso in cui venga accertata la mancata istruttoria o verifica della segnalazione ricevuta.

Da ultimo, Anac può irrogare una sanzione da € 500 a € 2.500 anche al soggetto segnalante qualora emerga la responsabilità per dolo o colpa grave della formazione ed invio di una segnalazione rivelatasi falsa.

#### 7.12 Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali da parte di Metel viene effettuato nel massimo rispetto della normativa di cui al regolamento (UE) 2016/679, al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ed al decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Al segnalante, quindi, è resa disponibile l'informativa sul trattamento dei dati personali già in fase di trasmissione della segnalazione attraverso il portale o la casella vocale.

La tutela dei dati personali, inoltre, è estesa anche al segnalante e a qualsiasi altro soggetto coinvolto nell'istruttoria

Metel, inoltre, si impegna a conservare nel database del fornitore i dati relativi alle segnalazioni, nel pieno rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali.

Tutte le informazioni raccolte nell'attività istruttoria inerenti a dati personali non necessari per l'istruzione della pratica vengono immediatamente cancellati, come previsto dalla normativa vigente.

Qualora a seguito della segnalazione dovesse instaurarsi un procedimento disciplinare, i dati relativi alla stessa verranno conservati per il tempo necessario all'esecuzione degli accertamenti del caso specifico.

In ogni caso tutti i dati inerenti alle segnalazioni, interne ed esterne, nonché la documentazione eventualmente allegata, sono conservati per il tempo minimo per l'esecuzione dell'attività di cui alla presente procedura e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito della segnalazione, come previsto dalla legge.

Qualora i dati e la documentazione di una segnalazione dovessero inerire un procedimento terminato e classificato come "*Chiuso*", questi verranno anonimizzati senza ritardo e comunque cancellati entro la fine dell'anno solare in cui la procedura si è conclusa.

#### 7.13 Monitoraggio e revisione

L'Odv provvede mensilmente a verificare il corretto funzionamento della piattaforma <https://metel.networklex.it> nonché della presente procedura di segnalazione e redige, annualmente, una relazione sul corretto funzionamento dei predetti sistemi informatici nonché sui dati aggregati che da tale piattaforma possono essere estrapolati, sempre nel massimo rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali.

## 8. Il Sistema disciplinare

### 8.1 Introduzione

La società condanna ogni violazione del presente modello, del codice etico ivi contenuto, delle procedure interne previste dal Modello nonché di qualsivoglia normativa in vigore.

Pertanto, e come richiesto dalla normativa, nello specifico agli artt. 6 e 7 D.lgs231/01, Metel ha previsto ed introdotto un sistema disciplinare con l'obiettivo di sanzionare coloro che commettono violazioni:

- 1) dei principi del Codice etico o delle procedure interne previste dal modello;
- 2) dei principi del Codice etico o delle procedure interne previste dal modello che abbiano determinato la commissione di un reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;
- 3) che generino un concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, ivi compreso l'autore della condotta;
- 4) che determinino una lesione dell'integrità fisica di una o più persone, ivi compreso l'autore della condotta;
- 5) che determinino una lesione grave dell'integrità fisica di una o più persone, ivi compreso l'autore della condotta ai sensi dell'art. 583 c.1 c.p.;
- 6) che determinino una lesione gravissima dell'integrità fisica di una o più persone, ivi compreso l'autore della condotta ai sensi dell'art. 583 c.2 c.p. ovvero la morte di uno dei predetti soggetti;

Ogni violazione, presunta o accertata, deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza attraverso gli strumenti a tal fine predisposti e richiamati al par. 6.6 e l'onore di segnalazione grava su ogni destinatario del modello.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede ad accertare quanto riferitogli, nel massimo rispetto del principio di riservatezza, e – all'esito di tale indagine – informa il Direttore Generale, il Presidente del Consiglio di amministrazione o l'Assemblea dei Soci – ovvero sia il soggetto titolare del potere disciplinare – affinché venga intrapreso l'iter di contestazione della violazione all'autore della stessa e venga comminata a quest'ultimo la relativa sanzione.

Il Sistema Disciplinare prevede tra i soggetti passibili di sanzione:

- i soggetti apicali;
- i dirigenti;
- i dipendenti;
- i terzi destinatari.

Nel presente documento vengono previste espressamente, rispetto a ciascun autore della condotta, le sanzioni astrattamente comminabili con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti.

I criteri che devono essere rispettati nell'individuazione e nella quantificazione della sanzione sono quelli di proporzionalità e adeguatezza, principi questi valutati sulla scorta dei seguenti indici:

- la gravità della condotta;
- la gravità dell'evento generato dalla condotta;
- le circostanze concrete del caso;
- il genere di violazione compiuta;
- la modalità di azione;
- la violazione di più prescrizioni con la medesima condotta;
- il concorso di persone nella commissione della violazione;
- la presenza di recidiva in capo all'autore della condotta.

Metel si riserva, in aggiunta all'applicazione della sanzione, di agire presso le competenti sedi per il risarcimento del danno derivante dalla condotta contestata e accertata.

### 8.2 Misure e sanzioni nei confronti degli amministratori

Nel caso in cui le violazioni dovessero essere compiute da un membro del CDA di Metel, saranno applicate le sanzioni della formale diffida al rispetto del modello ovvero della revoca dell'incarico.

Per le violazioni di minore gravità di cui ai nn 1,3,4,5 del par. 8.1 è prevista la sanzione della diffida formale al rispetto del modello e delle procedure ivi previste.

È prevista, invece, la più grave sanzione della revoca dell'incarico qualora sia stato accertato che la violazione commessa dall'amministratore abbia causato la commissione di un reato presupposto (cfr. n.1 del par. 8.1), una lesione gravissima ai sensi dell'art. 582 c.2 c.p. ovvero la morte di una persona (cfr. n. 5 par. 8.1).

### 8.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora l'autore di una delle violazioni sia un soggetto inquadrato quale dirigente, le sanzioni applicabili sulla scorta del CCNL Dirigenti Commercio sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- licenziamento.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del richiamo verbale ovvero della ammonizione scritta tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per le violazioni reiterate di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della ammonizione scritta;
- per la violazione di cui ai nn. 4 e 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero del licenziamento con preavviso tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;

- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

#### 8.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Nel caso in cui l'autore di una delle violazioni sia un soggetto inquadrato quale dipendente, le sanzioni allo stesso applicabili sulla scorta del CCNL Metalmeccanici sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del richiamo verbale ovvero della ammonizione scritta tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per le violazioni reiterate di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della ammonizione scritta ovvero della multa di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare e tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui al n. 4 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- per la violazione di cui al n. 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero del licenziamento con preavviso tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui la sanzione prevista sia il licenziamento, con o senza preavviso, è consentito all'azienda di sospendere cautelativamente il lavoratore sino alla esecuzione della sanzione.

#### 8.5 Misure e sanzioni nei confronti di fornitori/collaboratori esterni

Qualora l'autore della violazione sia un soggetto esterno all'organizzazione aziendale ma legato alla stessa da un contratto di collaborazione / fornitura le sanzioni comminabili sono:

- la diffida al puntuale rispetto del modello;
- l'applicazione di una penale che sarà contrattualizzata compresa tra il 5% e il 50% del corrispettivo stabilito;
- la risoluzione immediata del rapporto giuridico in essere con Metel.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della diffida formale al rispetto del Modello ovvero della penale convenzionale, tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui al nn. 4 e 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della applicazione della penale convenzionale ovvero della risoluzione del rapporto giuridico, tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della risoluzione del rapporto negoziale.

In ogni caso, Metel si impegna ad aggiornare tutti i contratti, le lettere di incarico e qualsivoglia negozio giuridico stipulato con Terzi, inserendo all'interno del documento apposite clausole che richiamino le singole violazioni contestabili e le relative sanzioni.

#### 9. Piano di formazione e comunicazione del modello

Metel è fermamente convinta che il presente Modello possa fungere da valido strumento per sensibilizzare tutti i destinatari dello stesso su tematiche estremamente rilevanti per la “salute” dell’azienda e di tutti i soggetti con cui la stessa si interfaccia.

La mera adozione del Modello, tuttavia, non può essere idonea a raggiungere lo scopo auspicato senza una adeguata campagna di diffusione dello stesso e di formazione dei destinatari.

Per tale ragione, la società ha ritenuto necessario, oltre che inviare una copia della parte generale del presente modello a tutti i destinatari dello stesso, a caricare tale documento sul sito internet nonché metterlo a disposizione sul servizio cloud utilizzato per lo svolgimento di tutte le funzioni aziendali.

Inoltre, Metel provvederà a fornire copia del presente Modello a tutti i nuovi assunti ovvero a tutti i nuovi collaboratori.

La società ha altresì previsto adeguata attività formativa che evidenzia:

- gli elementi principali del D.lgs 231/01 e del Modello;
- le singole fattispecie di reato di maggior interesse per la società;
- le condotte e le azioni suggerite per la mitigazione dei rischi della commissione dei predetti reati;
- le procedure implementate da Metel a seguito dell’adozione del Modello;
- i flussi di informazione e la funzione dell’OdV.

Tutti i dipendenti della società devono partecipare obbligatoriamente ai corsi di formazione sopra richiamati e l’assenza alla predetta attività senza adeguata giustificazione comporterà l’irrogazione di una sanzione, come previsto dal codice disciplinare.

Come già accennato, Metel prevede la divulgazione capillare del Modello e del Codice Etico a tutti coloro che intrattengono rapporti professionali con la Società, siano essi continuativi o occasionali e non

subordinati (inclusi coloro che agiscono per conto dei fornitori). Tale onere viene assegnato alle singole funzioni societarie che in concreto intrattengono rapporti con soggetti terzi.

#### 10. Le regole per l'aggiornamento del modello

L'aggiornamento del modello è demandato al Consiglio di amministrazione che, almeno annualmente ovvero ogni qual volta lo ritenga necessario, deve valutare l'opportunità di intervenire sullo stesso e sui documenti ad esso collegati.

Nello specifico, l'organo amministrativo, recependo i suggerimenti e le indicazioni provenienti sia dalle funzioni aziendali sia, e soprattutto, dall'Organismo di Vigilanza, provvede a adottare le misure necessarie per rendere il modello efficace e adeguato alla realtà aziendale di Metel.

Questa attività di aggiornamento del modello è, a sua volta, sottoposta al controllo dell'Organismo di Vigilanza medesimo che, in qualsiasi momento, può intervenire con solleciti o proposte da riferire al Consiglio di amministrazione qualora non la ritenga idonea o sufficiente a mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente.