

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D.LGS. 231/2001**

METRICA LAB S.R.L.



Parte Generale

## INDICE

PREMESSA.....	2
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001.....	4
2. REATI PRESUPPOSTO.....	7
3. SANZIONI A CARICO DELLA SOCIETÀ.....	8
4. ASSETTO E ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA.....	9
5. L'ADOZIONE DEL MODELLO PER METRICA LAB S.R.L.....	9
6. FINALITÀ .....	10
7. DESTINATARI.....	10
8. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
9. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI.....	15
10. SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI.....	18
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	18
12. SISTEMA DISCIPLINARE.....	19
13. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	23
14. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	23
15. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	24

## **PREMESSA**

Il Decreto legislativo 231 del 2001 (da ora anche Decreto 231, o d.lgs. 231/2001) ha introdotto, nell'ordinamento italiano, la responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche.

Per ottemperare alle prescrizioni del Decreto 231 e assicurare un'adeguata prevenzione della commissione dei reati-presupposto, METRICA LAB S.R.L. (da ora anche Società), ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello o anche MOG), che contiene un insieme di regole e di procedure volte a prevenire la commissione di determinati reati.

Il presente documento costituisce la parte generale del Modello e si apre con una disamina, di facile consultazione perché pensata per tutti i destinatari del MOG, della disciplina dettata dal Decreto 231. Seguono l'approccio adottato e la struttura del Modello.

La parte generale contiene, altresì, la descrizione delle caratteristiche, dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza e il procedimento che la Società ha predisposto per le segnalazioni di illeciti. Il documento si chiude con il sistema disciplinare.

Il Modello, inoltre, è composto dalle Parti Speciali e dal Codice etico adottati dalla Società, che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

### LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ. L'IMPORTANZA DI ADOTTARE UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Con il Decreto legislativo n. 231 del 2001, il Legislatore ha introdotto una responsabilità, autonoma e diretta, in capo alle persone giuridiche, derivante dalla commissione di alcuni reati (c.d. reati presupposto), posti in essere nel loro interesse o nel loro vantaggio da soggetti qualificatamente inseriti nell'organizzazione, ossia da persone con funzione apicale all'interno dell'azienda (amministratore, dirigente, amministratore di fatto), o in posizione subordinata (soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Entrambe le responsabilità, della persona fisica e dell'ente, sono accertate dal giudice attraverso un procedimento penale.

La società, dunque, può essere chiamata a rispondere dell'illecito penale commesso dalla persona fisica, apicale o subordinata, se non ha predisposto ed efficacemente adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione idoneo a scongiurare o minimizzare il rischio da reato ex artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001. Detto in altre parole, il nucleo del rimprovero mosso all'ente, per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, è strutturalmente assimilabile a quello penale colposo - in quanto fondato sulla nozione di colpa di organizzazione - e risiede in un deficit oggettivo di organizzazione in chiave preventiva.

Il Decreto 231 prevede che la società, al fine di escludere la propria responsabilità amministrativa da reato per gli illeciti commessi da soggetti apicali o subordinati, adotti, in modo effettivo ed efficace, un modello organizzativo e di gestione e vigili sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, curandone l'aggiornamento.

In caso di commissione di un reato da parte dei soggetti sopra indicati, il modello costituisce il presupposto necessario, ma non sufficiente, per escludere la responsabilità della società. Difatti, solo un modello idoneo, dotato di misure di prevenzione effettivamente ed efficacemente attuate, periodicamente aggiornato anche a fronte dei mutamenti nell'organizzazione e nelle attività aziendali, unitamente alla rigorosa verifica dell'eventuale violazione delle regole organizzative previste dallo stesso, è tale da esimere la società da responsabilità, determinando l'imputazione per il solo soggetto/persona fisica che ha realizzato l'illecito penale.

#### **CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO**

La responsabilità delle persone giuridiche si fonda sulla commissione di uno dei reati c.d. presupposto, realizzato da un soggetto inserito nella struttura della società, nell'interesse o vantaggio della stessa. Al verificarsi di queste condizioni, la società sarà chiamata a rispondere del reato quando è riscontrabile, al suo interno, la mancata predisposizione di sistemi idonei a evitare fatti delittuosi della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda i criteri oggettivi di imputazione il perno del sistema è rappresentato dall'art. 5 del Decreto 231 il quale stabilisce che "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*" da determinati soggetti, così delineando il rapporto di immedesimazione organica che deve legare l'ente all'autore materiale del reato. Nel dettaglio, l'art. 5 individua due tipologie di soggetti che con la loro condotta potrebbero determinare una responsabilità a carico della società:

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

Tuttavia – come precisa l'ultimo comma dell'art. 5 – l'ente non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **SOGGETTI APICALI**

La prima categoria individua, sulla base della teoria dell'immedesimazione organica, i vertici della società, ossia i soggetti che si ritiene esprimano la volontà e la politica della società stessa.

Le funzioni apicali sono da intendere inclusive non solo dell'Amministratore unico o del Consiglio di amministrazione, ma anche di tutti i soggetti che esprimono la volontà dell'ente e la sua politica di impresa, indipendentemente dalla qualifica loro attribuita. In questo senso, infatti, l'art. 5 dà rilevanza anche alle condotte poste in essere dai rappresentanti e dagli amministratori di fatto. Su tale scorta, i soggetti apicali sono identificati in relazione alle funzioni concretamente svolte, che devono rientrare in quelle di rappresentanza, amministrazione o direzione.

Per quanto concerne i rappresentanti, nella categoria sono da ricomprendere, senza alcun dubbio, i rappresentanti "organici"; invece, i rappresentanti "negoziali", scelti attraverso determinati atti di procura generale o speciale, sono fatti rientrare nella categoria dei soggetti subordinati, avendo obblighi di rendicontazione tipici della posizione di subordinazione.

I membri del Consiglio di amministrazione e tutti quei soggetti che rivestono ruoli di gestione e di governo dell'ente, indipendentemente dall'esercizio di poteri esecutivi, rientrano nella categoria delle funzioni di amministrazione. Si fa riferimento, quindi, anche ai membri del Consiglio di gestione, agli amministratori non esecutivi e privi di delega, agli amministratori indipendenti, e agli amministratori legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente. In quest'ultimo caso, infatti, la qualifica di apicale prevale su quella di soggetto sottoposto all'altrui direzione. Infine, per i compiti di direzione si fa riferimento alla figura dei direttori generali, pur non essendo organi della società ma dipendenti sottoposti alle direttive del Consiglio di amministrazione.

Come detto, il Decreto 231 prevede esplicitamente che alle qualifiche formali vengano equiparate quelle di mero fatto, con ciò riconducendo nel novero dei soggetti apicali quelle figure soggettive che esercitano, in concreto, funzioni di gestione e controllo, anche se prive di una investitura formale.

Sulla base del criterio fattuale può essere considerato soggetto apicale di una società colui che è in grado di determinare le strategie generali e le concrete singole condotte operative, esercitando un penetrante dominio sulla società.

## **SOGGETTI SUBORDINATI.**

Questa categoria è stata oggetto di diverse letture, ma è importante evidenziare che in giurisprudenza prevale, ad oggi, un'interpretazione estensiva. Vi rientrano senza alcun dubbio i soggetti inquadrati in uno stabile rapporto subordinato con la società, e quindi inseriti nell'organigramma.

Altresì, si ritiene che la società possa essere chiamata a rispondere anche dei reati commessi da soggetti esterni alla compagine aziendale che eseguono un determinato incarico sotto la direzione e il controllo dei soggetti apicali dell'ente, in quanto l'elemento distintivo dovrebbe essere individuato negli effetti esplicati sulla sfera giuridica della società. In tal senso, sono inclusi nella categoria dei soggetti subordinati i collaboratori esterni, gli addetti alla distribuzione quali gli agenti, i concessionari alla vendita e i *franchisees*.

## **INTERESSE O VANTAGGIO**

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità della società poiché occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Pertanto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa se l'autore del reato ha agito con il solo fine di perseguire un interesse proprio, o comunque diverso da quello della società. Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il generale principio della immedesimazione organica.

La giurisprudenza maggioritaria ha inteso l'espressione normativa "*interesse o vantaggio dell'ente*" in un'accezione dualistica: il Legislatore, utilizzando la congiunzione disgiuntiva, ha indicato un rapporto di alternatività tra i criteri di imputazione oggettiva.

Il criterio dell'**interesse** esprime il fine dell'azione criminosa, che può essere, ad esempio, un indebito arricchimento che la società si prefigura, del quale, però, non è essenziale la concretizzazione. Al fine dell'individuazione sarà necessario operare una valutazione *ex ante*, riferita al momento della commissione del reato, trattandosi di una proiezione prognostica di un vantaggio che può derivare all'ente.

Il criterio del **vantaggio**, al contrario, si connota in termini oggettivi e si identifica con gli effetti concretamente percepiti dall'ente in conseguenza dell'illecito. Rappresentando quindi il risultato derivato dalla commissione del reato dovrà essere valutato con giudizio *ex post*.

Pertanto, considerata l'alternatività dei criteri, per fondare la responsabilità dell'ente sarà sufficiente che se ne accerti la ricorrenza di uno soltanto.

### **CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA**

Mentre l'art. 5 regola il criterio di imputazione oggettiva del reato all'ente, gli artt. 6 e 7 delineano il profilo soggettivo di ascrizione dell'illecito sulla base del paradigma della responsabilità personale.

La Relazione ministeriale che ha accompagnato l'entrata in vigore del Decreto 231 ha elaborato un criterio di imputazione soggettiva fondato su un giudizio di riprovevolezza dell'ente per non aver provveduto a organizzare la propria attività in modo tale da impedire comportamenti illeciti. Dunque, la responsabilità della persona giuridica rinviene il suo fondamento nel verificarsi di un reato ascrivibile al proprio personale e sussiste ogniqualvolta sia riscontrabile la mancata predisposizione di sistemi idonei a evitare fatti delittuosi.

Tale modello di imputazione è composto da due regimi differenziati che dipendono dalla categoria soggettiva alla quale appartiene la persona fisica/autore del reato presupposto.

### **ONERE PROBATORIO**

Il Legislatore ha costruito la responsabilità degli enti ispirandosi alla modellistica penale, sia pur con qualche deviazione. In particolare, l'inedito regime di accertamento della colpa di organizzazione è connotato da un'inversione dell'onere probatorio.

Nel caso di reato commesso da apicali, anche la società che essi incarnano sarà responsabile, salvo che essa provi di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un idoneo modello di organizzazione, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello e di averne curato l'aggiornamento, attraverso l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La società dovrà, altresì, provare che l'apicale ha eluso fraudolentemente i protocolli preventivi.

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato.

La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità della società è, pertanto, a carico della società stessa. Sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali, di regola, esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, provando di aver adottato procedure atte ad evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato e che quest'ultimo abbia esercitato le sue funzioni di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da sottoposti, invece, sarebbe il P.M. a dover dimostrare oltre ogni ragionevole dubbio, che il fatto è stato agevolato dalla trasgressione, o dall'inadeguato adempimento dei doveri di direzione e/o vigilanza gravanti sugli apicali ex art. 7, co. 1, del Decreto 231; mentre l'ente collettivo potrà guadagnare l'impunità se ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Non è, dunque, richiesta la *probatio diabolica* dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. L'art. 7, introducendo una presunzione *iuris et de iure*,

esclude gli obblighi di direzione e vigilanza, fonte della responsabilità dell'ente, nel caso di reati commessi da soggetti eterodiretti, in caso di preventiva adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

## **2. REATI PRESUPPOSTO**

Di seguito sono elencati i reati previsti dal Decreto 231, aggiornati alla data di approvazione del Modello. Invece, per l'analisi delle singole fattispecie delittuose che possono concretamente essere realizzate all'interno della Società si rinvia alle Parti Speciali.

- 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 (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies I, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];

- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Frode 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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septies decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. n. 22/2022];
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

### **3. SANZIONI A CARICO DELLA SOCIETÀ**

#### **SANZIONI PECUNIARIE**

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato. La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- 1) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- 2) attribuzione a ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) e un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- 1) della gravità del fatto;
- 2) del grado della responsabilità dell'ente;
- 3) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

#### **SANZIONI INTERDITTIVE**

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie e hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare attenzione per l'attività svolta dall'ente. Tale categoria ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi a un massimo di 2 anni), a esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

A titolo esemplificativo:

- 1) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- 2) in caso di profitto di rilevante entità;
- 3) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- 2) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

### **CONFISCA**

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **PUBBLICAZIONE SENTENZA DI CONDANNA**

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

## **4. ASSETTO E ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA**

METRICA LAB S.R.L. è una società di capitali costituita il 21.07.2022 (iscritta al Registro delle Imprese di Roma in data 27.07.2022) con sede in Roma al Viale Parioli n. 87.

La Società ha come oggetto sociale le attività di servizi grafici e ideazione di campagne pubblicitarie (codice ateco 73.22.01).

La Società è caratterizzata da un sistema di amministrazione di tipo tradizionale con un Amministratore Unico, al quale sono demandati tutti i poteri in ordine alla gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno è in sintonia con quanto definito dalle pratiche di legge e da una corretta gestione aziendale. La distribuzione è così caratterizzata dal principio di assegnazione delle responsabilità al personale avente le adeguate competenze.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità assicura un effettivo controllo risultando coerente con la struttura aziendale e con i suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (c.d. *segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

## **5. L'ADOZIONE DEL MODELLO PER METRICA LAB S.R.L.**

La Società METRICA LAB S.R.L. ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 con determina dell'Amministratore Unico.

Tale iniziativa è frutto della convinzione dell'intera *compagine* aziendale, la quale ritiene che l'adozione di un valido Modello di organizzazione, al di là del testo normativo che ne prescrive la facoltatività e non l'obbligatorietà, sia un valido strumento di sensibilizzazione ai temi dell'etica e della legalità nei confronti di tutti coloro che operano nell'azienda e per l'azienda, affinché seguano, nello svolgimento delle loro attività, comportamenti corretti, tali da prevenire, o

comunque, minimizzare la commissione di reati del tipo di quelli previsti nel decreto, e al tempo stesso, ottimizzare i processi aziendali.

## **6. FINALITÀ**

Per l'Amministratore Unico della Società, l'obiettivo posto a base dell'adozione di un modello conforme alle prescrizioni del Decreto 231 è rappresentato dalla creazione di condizioni effettive che garantiscano il rispetto costante e permanente della legalità in azienda, a tutti i diversi livelli, e in tutte le possibili estrinsecazioni del rischio di fatti illeciti. A tal fine, l'adozione del Modello è accompagnata dal Codice Etico e da specifici Protocolli, che costituiscono le Parti speciali del MOG, in cui sono descritte le fattispecie incriminatrici che possono essere commesse nel contesto aziendale e quali presidi sono stati adottati dalla Società per ridurre il rischio reato.

Giova precisare che per le fattispecie di reato presupposto ritenute inapplicabili alla Società non è stata redatta alcuna Parte speciale/Protocollo operativo.

Lungi dal realizzare un mero adempimento formale delle prescrizioni della normativa, METRICA LAB S.R.L. si impegna a garantire l'effettiva conoscenza del Modello, delle Procedure e del Codice Etico a tutti i destinatari, attraverso apposite attività di comunicazione e diffusione, e di percorsi formativi. In particolare, con la designazione di regole di comportamento, la Società intende porre in essere, in maniera compiuta, le prescrizioni contenute nel Decreto 231, per prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, realizzati nell'interesse o a vantaggio della società, possano comportare la responsabilità amministrativa a carico della stessa; e, altresì, mira a migliorare la sua organizzazione, al fine di assicurare lo svolgimento della sua missione aziendale e favorire la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi *stakeholders*, interni ed esterni.

In nessun caso la Società giustifica comportamenti, posti in essere con l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio della stessa, che siano in contrasto con le prescrizioni del Modello, delle Procedure e del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore prioritario e assoluto.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i destinatari è l'Organismo di Vigilanza, previsto dall'art. 1, co. 1, lett. b), d.lgs. 231/2001, a cui è affidato il delicato compito di curarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della società e agli sviluppi economici finanziari e commerciali dell'attività di impresa. Fermo restando che ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

## **7. DESTINATARI**

Destinatari del Modello sono i soggetti in posizione apicale, compresi gli organi direttivi della Società, nonché quelli sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 231 del 2001.

Nell'una e nell'altra categoria possono rientrare: (a) il personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto; (b) liberi professionisti formalmente inquadrati in organico che, svolgendo attività coordinata e continuativa all'interno della Società, possono commettere reati nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. È indispensabile che il Modello sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità riservate ai lavoratori dipendenti, in quanto con esse compatibili: a tal fine, la Società adotta, nei contratti di collaborazione libero-professionale, senza vincolo di dipendenza, una specifica clausola di impegno al rispetto delle prescrizioni del Modello, con apposita previsione di sanzioni graduate in funzione della gravità della violazione.

Sono, altresì, da considerarsi destinatari delle disposizioni del presente documento i consulenti e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

La Società ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza ("OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto).

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle linee-guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico,

curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli Organi direttivi, le Funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato agli Amministratori.

### **NOMINA E DURATA**

L'Amministratore Unico nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione dei membri che dovessero cessare dal loro incarico. La nomina dei membri dell'OdV è formalmente accettata dall'Amministratore Unico, attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta dalla Società, ed è resa nota a tutto il personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Amministratore Unico all'atto della nomina e, comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina), non oltre tre esercizi.

I suoi membri sono rieleggibili, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di cui dopo.

### **REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ**

L'OdV di METRICA LAB S.R.L. è un organo monocratico compost da un professionista esterno.

In linea generale, il/i componente/i deve/ono garantire competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, e misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale;
- diritto penale d'impresa.

I membri dell'OdV sono scelti dall'Amministratore Unico tra figure professionali che garantiscono autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

### **REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA**

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Pertanto, l'Amministratore Unico nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti ad esso affidati e che possieda i seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti di interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri di iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta una autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garanzia di adeguati poteri volti allo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze e abilità ispettive e consulenziali, oltrechè tecnico-professionali. Per poter ricoprire il ruolo di membro dell'OdV è necessario avere professionalità che consentano di svolgere adeguatamente ed efficacemente il proprio ruolo ed essere in possesso di «tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato» (cfr. Trib. Napoli, ordinanza 26 giugno 2007). È quindi necessaria una doppia professionalità: la prima in possesso di chi ha

dimestichezza con tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività lato sensu ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo; la seconda, invece, di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico;

- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- continuità aziendale, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria, pertanto, la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

I componenti dell'OdV, dunque, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nella Società;
- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, L. 31 maggio 1965, n.575, come sostituito dall'art. 3 L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive disposizioni;
- essere stati condannati, con sentenza anche se emessa ex art. 444 e ss. c.p.p., per uno qualunque dei reati richiamati dal D.lgs.231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente all'Amministratore Unico l'insorgere di una delle condizioni che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte di uno o di tutti i suoi componenti.

Sono cause di cessazione dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza le seguenti circostanze:

- scadenza dell'incarico;
- decadenza;
- revoca per giusta causa da parte dell'ente;
- rinuncia.

Tali situazioni non sono regolate dal Decreto e, pertanto, si applica la disciplina espressamente prevista per fattispecie sovrapponibili a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'Amministratore Unico.

Sono cause tassative di revoca dell'OdV le seguenti circostanze:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- accertamento da parte dell'amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche all'Amministratore Unico;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata all'Amministratore Unico.

In caso di recesso o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

#### **AUTONOMIA FINANZIARIA**

Affinché sia assicurata la piena autonomia e il totale esercizio delle proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un budget annuale di spesa approvato dall'Amministratore Unico della Società su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del budget è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere all'Amministratore Unico risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del budget assegnato, salvo comunicazione all'Amministratore Unico

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dall'Amministratore Unico.

#### **AUTONOMIA FUNZIONALE**

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

Decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente l'Amministratore Unico.

Ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessarie per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

Può convocare il personale della Società e gli Amministratori per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

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

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo della Società.

#### **COMPITI E ATTIVITÀ**

L'OdV opera, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza di METRICA LAB S.R.L. è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
    - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs.231/2001;
    - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
    - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili".
- A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati;

- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
- attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- curare il necessario aggiornamento del Modello, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- ricevere e gestire le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti;
- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della Società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
  - predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e a contratto libero professionale della Società. A tale scopo, esso deve:
  - definire, insieme al management, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente; (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
  - verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello.

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice Etico.

#### **OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico della Società.

Circa il flusso informativo in direzione del vertice aziendale, l'OdV è tenuto:

- a convogliare, con periodica regolarità, report sull'attività svolta, contenente:
  - la sintesi delle attività svolte nel semestre;
  - eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
  - un rendiconto delle spese sostenute;
  - a trasmettere, con tempestività, tutte le informazioni riguardanti eventuali violazioni del Modello;
  - segnalare la necessità di un adeguamento del Modello, in presenza di un deficit di effettività o di modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

In caso di violazione accertata del Modello, l'OdV riferisce con immediatezza all'Amministratore Unico di METRICA LAB S.R.L.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

#### **OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Sul versante informativo, assume un ruolo decisivo il piano delle informazioni e delle comunicazioni verso l'OdV. L'effettività dei flussi informativi dipende dalla chiara individuazione del canale di comunicazione, cioè dall'esistenza di un responsabile del processo a rischio-reato, che funga da interfaccia informativa dell'OdV.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Tutto il personale di METRICA LAB S.R.L. ed i membri degli organi direttivi sono tenuti a segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetti di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto del D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.lgs.231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs.231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D.lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti;
- i verbali di accertamento, i provvedimenti di contestazione.

Tutte le segnalazioni, comprese quelle che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono pervenire per iscritto. Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail [whistleblowing@metricalab.it](mailto:whistleblowing@metricalab.it) alla casella di posta elettronica, alla quale accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società e a tutti i membri degli Organi sociali attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. intranet, bacheche, comunicazioni interne). Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Valutata la rilevanza e la fondatezza della segnalazione e della violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (attraverso la redazione di report) relativi ad informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificati dall'OdV e da questo richiesti alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

## **9. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI**

Nel rispetto delle disposizioni di legge per la tutela del dipendente che segnala reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in conformità alle Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12.07.2023 METRICA LAB S.R.L. si dota di

appositi canali attraverso i quali effettuare la segnalazione di illeciti da parte del personale, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la tutela del segnalante da possibili atti ritorsivi, diretti o indiretti, ricollegabili alla segnalazione. È previsto un sistema di sanzioni da comminare nel caso in cui il segnalante, in mala fede, abbia avanzato una segnalazione rivelatasi falsa o infondata.

### **PRINCIPI GENERALI**

Indipendenza e professionalità del destinatario della segnalazione: l'Organismo di Vigilanza svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionali. In particolare, l'assenza di membri interni garantirà la riservatezza del segnalante e l'imparzialità della procedura di analisi e valutazione della segnalazione.

- Garanzia di riservatezza: le procedure attraverso le quali si effettua la segnalazione devono garantire la riservatezza del segnalante, a eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Tutte le persone che ricevano una Segnalazione e/o che siano coinvolte, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione della stessa, sono tenute a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, nonché l'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni disciplinato nel presente strumento.
- Protezione dalle segnalazioni in malafede: con l'intento di assicurare il reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte e informando i soggetti oggetto di segnalazione di cui è stata accertata la "malafede".
- Divieto di ritorsioni: è nulla qualsiasi forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:
  - licenziamento;
  - demansionamento;
  - trasferimento ingiustificato;
  - mobbing;
  - molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Simili misure di tutela trovano applicazione solo nei confronti del segnalante in buona fede, di colui il quale abbia effettuato una segnalazione concernente una irregolarità o un illecito ritenendo altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia verificato.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispezzorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

### **OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto sia condotte illecite rilevanti per il D.lgs. 231/2001 sia violazioni del Modello e del Codice Etico.

Non è richiesto che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che il fatto si sia verificato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili ad effettuare ricerche.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

La procedura di segnalazione si snoda in diversi passaggi che devono essere posti in essere dal Segnalante nell'inviare la Segnalazione e dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dell'istruttoria.

Con Delibera dell'ANAC n. 469 del 9.06.2021, modificata con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21.07.2021 è stato emanato lo "schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione

Il nuovo D.lgs. 24 del 10.03.2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15.03.2023, che recepisce la Direttiva Europea 2019/1937 in materia di Whistleblowing prevede diverse novità.

L'ANAC con Delibera n. 311 del 12.07.2023, recependo le novità normative, ha deliberato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Per poter garantire queste tutele, la stessa normativa raccomanda, appunto, l'utilizzo di strumenti informatici che tramite strumenti di crittografia ed ulteriori accortezze tecniche garantiscano la riservatezza e la sicurezza della conservazione dei dati. La nuova normativa ha previsto la possibilità di effettuare la segnalazione anche in forma orale (attraverso linee telefoniche o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto).

Per il corretto utilizzo del software la Società ha provveduto a pubblicare il relativo manuale di utilizzo, mentre è possibile effettuare una segnalazione orale chiamando al numero di telefono messo a disposizione e pubblicato sul sito della pagina ufficiale aziendale, infine è anche possibile effettuare una segnalazione tramite incontro di persona telefonando al numero succitato, nei modi e nei tempi descritti.

Le segnalazioni inviate attraverso uno dei suddetti canali, saranno gestite secondo quanto previsto dal presente Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne e comunicato a tutti i destinatari del Modello.

### **ISTRUTTORIA**

A seguito della segnalazione di illecito, seguono opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

L'OdV deve effettuare un primo screening di ammissibilità della segnalazione.

In tale attività dovrà valutare:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che possa minare alla integrità della stessa, o configura una mera lamentela personale;
- quanto grave e urgente è il rischio per la Società o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata, con le relative motivazioni.

È indispensabile, qualora la segnalazione sia ritenuta fondata, che l'OdV si avvalga della collaborazione delle Funzioni aziendali.

Così, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti della Direzione (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- d) qualora la segnalazione si riferisca a dipendenti e risulti fondata, intraprendere i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

### **10. SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI**

METRICA LAB S.R.L. sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Organismo di Vigilanza attiverà un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che, a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico; b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

### **11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Tutte le Funzioni e gli organi coinvolti nelle attività disciplinate dalla procedura sulle segnalazioni assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e

archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di due anni dalla ricezione.

## **12. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

L'art. 6, Il comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato Sistema Disciplinare, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato. La sua inosservanza comporta l'attivazione del meccanismo sanzionatorio da esso previsto, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

### **INFORMAZIONE**

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale e affisso presso le sedi della Società, in luogo accessibile a tutti.

Sarà, poi, cura della Società informare i dipendenti, mediante comunicato interno, dell'approvazione del Sistema Disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso gli uffici delle risorse umane.

### **REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto (cfr. Corte cost., 29 maggio 1995, n. 220), il Sistema Disciplinare adottato da METRICA LAB S.R.L. risponde a precisi requisiti:

- **Autonomia:** il Sistema Disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato;
- **Tipicità:** alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente;
- **Forma scritta:** il Sistema Disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari;
- **Principio di proporzionalità:** il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato;
- **Principio del contraddittorio:** la valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

### **DESTINATARI**

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (soggetti apicali);
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (terzi destinatari).

### **COMPORAMENTI SANZIONABILI**

Costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
  - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.
  - Costituiscono violazione del Codice Etico:
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

### **CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI**

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventualità applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

### **TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI**

## **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI**

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Amministratori, membro del Consiglio di amministrazione, eventuali Procuratori e Sindaci:
  - nota di biasimo;
  - diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
  - revoca dell'incarico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità, così come prevista dal codice civile.

- Dirigenti apicali e Dirigenti – ruolo allo stato non previsto:
  - richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi. Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
  - multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
  - licenziamento con preavviso. Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
    - ✓ quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
    - ✓ quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
    - ✓ quando effettivo, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
  - licenziamento senza preavviso. Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali commettono infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

## **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI**

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nello specifico si applica:

- rimprovero verbale, quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;

- ammonizione scritta, si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il provvedimento è adottato dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti. La sanzione è comminata dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione, e ne viene data tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico;
- licenziamento con preavviso, in caso di grave violazione del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Unico;
- licenziamento senza preavviso, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Unico.

### **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI**

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate

### **MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase c.d. pre-istruttoria, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'Organismo di Vigilanza che, per la valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, può avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture

interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nella relazione annuale. In caso contrario, l'OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una propria proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto.

Entro dieci giorni dalla relazione dell'OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un'apposita commissione. Tale comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l'avviso che l'interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali. Si apre così la fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'OdV, e deve essere composta da almeno tre membri di cui l'Amministratore Unico e il componente dell'Organismo di Vigilanza.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Valutata la sanzione da proporre, l'Amministratore Unico convoca l'Assemblea dei Soci per la decisione in ordine al provvedimento da assumere. L'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

### **13. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, Sistema Disciplinare, Codice Etico).

### **14. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO**

METRICA LAB S.R.L. si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; spazio intranet dedicato al Modello e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il D.lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analogha informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (es. consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e outsourcer, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa

aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (previa sottoscrizione della ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.lgs. 231/2001.

#### **15. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto 231. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

